

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali-alan koulutusohjelma

Elli Leppänen
Alli Rimpiläinen

LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTOA OHJAAVAT ARVOT JA EETTISET TOIMINTAPERIAATTEET

Erään valtakunnallisen palveluntuottajan lastensuojelulaitosten työntekijöiden näkemykset työtä ohjaavista arvoista

Opinnäytetyö
Marraskuu 2013



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2013
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6600

Tekijät

Elli Leppänen, Alli Rimpiläinen

Nimeke

LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTOA OHJAAVAT ARVOT JA EETTISET TOIMINTAPERIAATTEET Erään valtakunnallisen palveluntuottajan lastensuojelulaitosten työntekijöiden näkemykset työtä ohjaavista arvoista

Toimeksiantaja anonymi

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä tarkastellaan erään valtakunnallisen toimijan lastensuojelulaitoksissa ohjaustyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä työtä ohjaavista arvoista. Tavoitteena oli selvittää, kuinka lastensuojelulaitoksen työntekijät määrittelevät arvot ja eettiset kysymykset lastensuojelutyössä, kuinka arvot näkyvät käytännön lastensuojelutyössä asiakkaille ja muille työntekijöille sekä kuinka eettisiä kysymyksiä ja arvoja käsitellään toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä.

Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus, ja aineisto kerättiin sähköisesti lähetetyillä avoimilla kyselylomakkeilla. Aineisto koostui 20 lastensuojelulaitoksen työntekijän vastauksista. Analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia, johon kuului aineiston teemoittelu.

Tutkimuksen tuloksien mukaan arvoja pidetään lastensuojelutyön perustana ja työntekijöiden arvot ovat samassa linjassa organisaation arvojen kanssa. Vastausten perusteella arvot näkyvät käytännön lastensuojelutyössä tavallisissa arkipäivän asioissa, kohtaamisissa ja keskusteluissa. Toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä arvoista keskustellaan pääasiassa riittävästi, mutta kehittämiskohteita tuli myös esille. Työntekijät toivovat keskustelua lisää ja arvokeskustelua osaksi jokapäiväistä työtä.

Kieli
suomi

Sivuja 60
Liitteet 6
Liitesivumäärä 10

Asiasanat

lastensuojelun sijaishuolto, lastensuojelun laitoshuolto, arvot, etiikka



THESIS
November 2013
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+358 013 260 6600

Authors

Elli Leppänen, Alli Rimpiläinen

Title

Values and Ethical Principles Guiding Child Welfare Surrogate Care
Employees' Visions of Values Guiding Work at a National Service Provider's Child Welfare Institutions

Commissioner anonymous

Abstract

This thesis deals with employees' visions of values guiding work at a national service provider's child welfare institutions. The study had three major purposes: to investigate how employees in a child welfare institution understand values and ethical issues in their work, how values can be seen by clients and other employees in practical work and how ethical issues and values are discussed in the commissioner's child welfare institutions.

The study was carried out as a qualitative research, and a questionnaire was used to collect material. The material consists of the answers from twenty child welfare institution employees. The material was analyzed by using content analysis after which it was themed.

It was discovered that values are considered as foundation of child welfare work, and values guiding the employees' work are similar to the values of the commissioner's organization. These results indicate that values can be seen in practical work in ordinary everyday situations, such as encounters and conversations. In the commissioner's child welfare institutions there is usually enough discussion on values, but there are, however, some points of improvement as well. The employees hope that there would be more discussion on values as a part of their everyday work.

Language
Finnish

Pages 60
Appendices 6
Pages of Appendices 10

Keywords

child welfare surrogate care, institutional care, values, ethics

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	6
2	Arvot ja etiikka	7
2.1	Moraali ja etiikka	7
2.2	Arvot ja normit.....	9
2.3	Sosiaalialan ammattietiikka.....	10
2.4	Yhteiskunnan arvomaailman murros	11
3	Lastensuojelun arvot ja periaatteet	13
3.1	Lastensuojelun arvot.....	13
3.2	Lastensuojelun periaatteet.....	15
3.3	Arvojen merkitys lastensuojelussa	16
4	Lastensuojelun sijaishuolto	18
4.1	Sijaishuollon muodot.....	18
4.2	Laitoshuolto	19
4.3	Laitoshuollon laatu ja valvonta	21
5	Toimeksiantajaorganisaatio ja sen lastensuojelutoimintaa ohjaavat arvot ...	23
5.1	Toimeksiantajaorganisaatio	23
5.2	Organisaation yleiset työtä ohjaavat arvot	24
5.3	Organisaation lastensuojelun arvot ja toimintaperiaatteet	24
6	Tutkimusprosessi	27
6.1	Tutkimusidea ja prosessin käynnistäminen	27
6.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma	27
6.3	Kvalitatiivinen tutkimus	28
6.4	Tutkimuksen kohderyhmä.....	29
6.5	Aineistonkeruumenetelmän valinta	29
6.6	Kyselyn toteutus	32
6.7	Analyysi	32
7	Tutkimuksen tulokset	35
7.1	Työntekijöiden käsitykset työtä ohjaavista arvoista.....	35
7.1.1	Arvojen määrittely ja merkitys	35
7.1.2	Eettisten kysymysten määrittely.....	36
7.2	Työtä ohjaavat arvot ja niiden näkyminen käytännön työssä	38
7.2.1	Työtä ohjaavat arvot	38
7.2.2	Arvojen näkyminen käytännön työssä	40
7.3	Arvojen ja eettisten kysymysten käsittely yksiköissä	44
7.3.1	Arvokeskustelut	44
7.3.2	Toiminta ristiriitatilanteissa.....	46
7.3.3	Kehittämisideat arvojen ja eettisten kysymysten käsittelyyn	47
8	Pohdinta.....	48
8.1	Yhteenveto tuloksista.....	48
8.1.1	Arvojen ja eettisten kysymysten määrittely	48
8.1.2	Arvojen näkyminen käytännön lastensuojelutyössä.....	51
8.1.3	Arvojen ja eettisten kysymysten käsittely yksikössä	53
8.2	Eettisyys ja luotettavuus	54

8.3	Oma oppimisprosessi	56
8.4	Jatkotutkimusidea	57
Lähteet	58

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Sopimus opinnäyteyhteistyöstä
Liite 3	Tutkimuslupahakemus
Liite 4	Kyselyn saatekirje
Liite 5	Kyselylomake
Liite 6	Analyysipolku

1 Johdanto

Laadukas lastensuojelu vaatii toteutuakseen kirjattuja, yhdessä pohdittuja ja sovittuja arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä niiden pohjalle rakennettuja toimintakäytäntöjä ja -menetelmiä. Tämä mahdollistaa tasapuolisen ja tasalautuisen toiminnan työntekijästä riippumatta. Sillä, minkälaiset arvot ja toimintaperiaatteet ohjaavat lastensuojeluyksikön toimintaa, on merkitystä siellä asuville lapsille ja nuorille, heidän läheisilleen mutta myös yksikön työntekijöille, työryhmille ja koko yhteisölle. (Partanen 2005, 11–12.)

Halusimme tehdä opinnäytetyön toimeksiantona lastensuojeluun liittyvästä aiheesta. Löysimme joulukuussa 2012 toimeksiantajaksi erään valtakunnallisen toimijan, joka tarjoaa lastensuojelun palveluita. Toimeksiantajaorganisaation kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta opinnäytetyön aiheeksi tarkentui toimeksiantajamme toimivan valtakunnallisen toimijan lastensuojelulaitoksissa ohjaustyötä tekevien työntekijöiden näkemykset työtä ohjaavista arvoista ja työn eettisistä kysymyksistä. Tutkimustehtävää tarkentavia kysymyksiä muodostui kolme: kuinka lastensuojelulaitostyöntekijä määrittää arvot ja eettiset kysymykset lastensuojelutyössä, kuinka arvot näkyvät työntekijöiden näkemysten mukaan käytännön lastensuojelutyössä asiakkaille ja muille työntekijöille sekä kuinka eettisiä kysymyksiä ja arvoja käsitellään toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä?

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat moraali, etiikka, arvot ja normit sekä sijais- ja laitoshuolto. Näiden lisäksi tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä avataan sosiaalialan ammattietiikkaa ja yhteiskunnan arvomaailman murrosta. Käsittelyssä ovat lastensuojelun arvot ja periaatteet sekä tarkastellaan arvojen merkitystä lastensuojelussa. Viitekehyksessä käsitellään myös sijaishuollon muotoja, laitoshuoltoa sekä laitoshuollon laatua ja valvontaa. Lisäksi avataan toimeksiantajana toimivan organisaation arvoja ja toimintaperiaatteita.

Tutkimusprosessin kuvauksessa esitellään tutkimuksen toteutusta ja menetelmävalintoja. Tutkimuksen tulokset on koottu omaksi kokonaisuudekseen, ja pohdinnassa on tehty yhteenvetoa sekä johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista. Pohdinnassa tarkastellaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta, omaa oppimisprosessia ja esitetään jatkotutkimusideat.

2 Arvot ja etiikka

2.1 Moraali ja etiikka

Voidaan sanoa, että moraali on yksi ihmisen ominaispiirteistä, jolloin kaikilla ihmisillä on moraali. Se voi olla tietoista tai tiedostamatonta, ja se ohjaa kaikkia ihmisen arvioita, päätöksiä ja tekoja. Moraali on siis jotain sisäistä, mitä ihminen itse haluaa kuunnella ja noudattaa. Se saa ihmisen toimimaan tietyllä tavalla, vaikka hänellä olisi vapaus valita toinenkin toimintatapa. Onkin tärkeää pohtia sitä, onko tarpeellista tehdä moraali tietoiseksi ja muille näkyväksi. Tiedostettua ja muille näkyväksi tehtyä moraalia kutsutaan myös etiikaksi. Tiedostamaton moraali on usein ristiriitaista ja epäjohdonmukaista. Etiikka suhteuttaakin ihmisen moraaliset käsitykset teorioihin sekä ajatusmalleihin ja auttaa tällä tavoin tekemään abstraktilta tuntuvasta moraalista helpommin ymmärrettävää, johdonmukaisempaa ja ristiriidattomampaa. Moraalikäsitykset eivät kuitenkaan ole ikuisesti pysyviä eikä etiikka näin ollen ole ikuisesti pysyvää. (Koskinen 1994, 27–33.)

Etiikalle on vaikea löytää selkeää määritelmää, mutta erään määritelmän mukaan se on objektiivisuuteen pyrkivää ja käsitteellistä moraalin teoriaa ja tutkimusta. Etiikka on ihmisen ikuista kamppailua hyvän ja pahan sekä oikean ja väärän välimaastossa. Ei ole olemassa mitään takeita sille, että jokin asia olisi ehdottomasti hyvää tai läpeensä paha, vaan kyse on pohjimmiltaan ihmisen taistelusta itsensä kanssa. (Lindqvist 2000, 17–18.)

Etiikka voidaan eritellä erilaisiin alueisiin ja tasoihin, esimerkiksi yksilö-, suhde-, yhteisö- ja ryhmätasoon sekä kosmiseen ulottuvuuteen. Yksilötasolla etiikka käsittelee kysymyksiä ihmisen hyveestä, omastatunnosta, vastuusta ja ihmisen moraalisesta eheydestä, jota Lindqvist (2000, 17–20) kutsuu myös moraaliseksi selkärangaksi. Suhdetason etiikka laajentaa etiikan ihmisten vastavuoroisuuteen ja kohtaamiseen. Yksilö peilautuu aina toisen ihmiseen ja tarvitsee lähimmäistä, vaikka onkin itsenäinen. Esimerkkinä ihmisten keskinäisiin suhteisiin liittyvästä eettisestä ihanteesta voidaan mainita perustavat ihmisoikeuksien julistukset. Yhteisö- ja ryhmätason etiikassa pohditaan sitä, että ihminen syntyy aina paitsi suhteeseen myös yhteisöön.

Perhe on ihmisen ensimmäinen yhteisö, josta saadaan varhaiset sosiaaliset roolit. Koska yhteisöt aina sekä rajaavat että mahdollistavat erilaisia asioita yksilön elämässä, tarvitaan yhteisö- ja ryhmäetiikkaa selventämään esimerkiksi sopimuksiin, rajoihin, oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita. Nykyaikana helposti ajatellaan, että maailma koostuu vain yksilöistä eikä yhteisöillä ja yhteisellä hyvällä ole olennaista merkitystä arvojen ja etiikan maailmassa. Lindqvist on kuitenkin sitä mieltä, että yksilöiden elämä ja tulevaisuus on ratkaisevasti riippuvainen siitä, miten osataan toimia yhteisössä. Yksilöiden hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, miten yhteistä hyvää suojellaan, luodaan tai tuhoaan. Esimerkkinä yhteisestä hyvästä voidaan mainita maapallon eli luonnon ja ihmisen elinympäristön hyvinvointi. (Lindqvist 2000, 19–20.)

Etiikan kosminen ulottuvuus on käsitteellisesti muita tasoja epämääräisempi ja hankalampi ymmärtää. Kosmisella tasolla puhutaan sellaisista asioista kuin elämän tarkoitus, evoluutio, kollektiivinen alitajunta, myytit, traditiot sekä kauneuden ja pyhyyden kokemukset. Etiikan kosminen ulottuvuus käsittelee myös sitä, että ihmisen alkuperä ja kohtalo eivät ole meidän hallinnassamme ja että pohjimmiltaan elämä on suuri salaisuus, joka edellyttää kunnioittamista ja varovaisuutta. (Lindqvist 2000, 18–20.)

2.2 Arvot ja normit

Arvoilla tarkoitetaan sellaisia asioita, jotka ovat tavoittelemisen arvoisia eli arvokkaita tai hyviä. Ne ilmaisevat moraalisesti tavoiteltavia tai pahoja asioita tai olosuhteita maailmassa. (Koskinen 1994, 42.) Arvot ovat asioita, jotka ihminen määrittää itselleen esimerkiksi hyviksi tai pahoiksi, kauniiksi tai rumiksi ja tavoiteltaviksi tai vältettäviksi. Ne voidaan jakaa itseisarvoihin ja instrumentaalisiin eli välinearvoihin. Kyse on siitä, ovatko arvot päämääriä vai välineitä päämäärän saavuttamiseksi. Itseisarvo on arvokasta sen itsensä vuoksi, ja välinearvoilla tarkoitetaan arvoja, jotka toimivat välineinä päämäärän eli itseisarvon saavuttamiseksi. (Koskinen 1994, 64.) Esimerkiksi olemassaolo on itseisarvo ja sellaiset arvot, jotka palvelevat olemassaolon säilymistä ovat välinearvoja. (Järveläinen 1994, 38).

Arvoja voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, ovatko ne perus- vai sekundaariarvoja eli toissijaisia arvoja. Perusarvot ikään kuin luovat pohjan muille arvoille. Perinteisiä perusarvoja ovat muun muassa oikeudenmukaisuus ja totuus. Sekundaariset arvot on johdettu perusarvoista. Esimerkkinä Järveläinen mainitsee, että maailma, jossa perusarvona on totuus, on aivan toisenlainen kuin jos perusarvona olisikin valhe. Arvokeskusteluun liittyykin ongelma siitä, että on vaikeaa saada yksiselitteistä ja niin sanotusti oikeaa vastausta siitä, miten arvot järjestäytyvät suhteessa toisiinsa. Tätä kutsutaan myös arvohierarkiaksi. (Järveläinen 1994, 35–36.)

Arvot voivat myös olla henkilökohtaisia, jolloin ne kuvaavat ihmisen omaa arvojärjestystä. Sosiaalinen arvojärjestelmä puolestaan muodostuu niistä arvoista, joita yksilö havaitsee muiden arvostavan. Uuteen sosiaaliseen ympäristöön siirtyessä yksilö useimmiten omaksuu vähitellen ympäristön arvot eli hän sosiaalistuu uuden ympäristönsä arvojärjestelmään. (Juujärvi, Myyry & Pesso 2007, 35.)

Normit ovat puolestaan eräänlaisia ohjeita, jotka ilmaisevat miten pitää tai vastaavasti ei pidä menetellä. Ne jakautuvat kahteen luokkaan, jotka eroavat toisistaan olennaisesti periaatteeltaan. Nämä luokat ovat kiellot sekä käskyt. Kieltonormit ovat negatiivisia ja ne kohdistuvat ei-toivottavaan tai suoranaisesti

kiellettyyn käyttäytymiseen. Käskyt ovat niin sanottuja positiivisia normeja, jotka suosittelevat tietynlaista käyttäytymistä tai jopa kehottavat sellaiseen. Säännöt sekä joistakin säännöistä muodostuneet lait ovat yhteiskunnan yhteisiä normeja, joiden rikkomisesta seuraa normaalisti sanktio. (Koskinen 1994, 44.)

Normit voidaan nähdä myös yhteisesti sovittuina sääntöinä, joiden rikkomisesta seuraa jokin rangaistus. Esimerkkinä normeista ovat muun muassa ammattieettiset säännöt, jotka on kirjoitettu huoneen seinälle tauluksi. Näiden normien rikkomisesta rangaistuksena voisi seurata työkavereiden paheksunta, esimiehen puhuttelu tai jopa eettisen toimikunnan antama nuhtelu. Normit voivat olla myös kirjoittamattomia. Tällöin ne esiintyvät vain ihmisten mielissä ja ajatuksissa. Esimerkiksi työyhteisössä voi vallita kirjoittamaton normi siitä, miten paljon on kohtuullista antaa panostaan yhteisiin työtehtäviin. (Juujärvi ym. 2007, 37.)

2.3 Sosiaalialan ammattietiikka

Ammattietiikasta puhutaan silloin, kun jokin ammattikunta on yhteisesti hyväksynyt tietyn normikokoelman ammatinharjoituksen perustaksi. Ammattietiikan ominaisuutena on, että se on selkeästi ilmaistua ja sen ilmaiseminen uusille työyhteisön jäsenille on mahdollista. (Koskinen 1994, 30.) Sen tarkoituksena on pohtia työtä ja ammatillisuutta. Ammattieettiset ohjeet antavat sosiaalialan ammattilaisille ohjeita kuinka toimia ja suojata palveluiden käyttäjiä väärinkäytöiltä. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 5–6.)

Sosiaalialalla on etiikkaan ja ihmisoikeuksiin erityinen suhde. Voidaan sanoa, että koko sosiaalialan työ on saanut alkunsa juuri etiikkaan ja ihmisoikeuksiin liittyvien asioiden pohtimisesta. Eettisyydessä tavoitteena on hyvä elämä ja oikean ja väärän erottaminen. Sosiaalialan työhön eettisyys tuottaa oikeuksien pohtimista ja riittävän sekä kohtuullisen määrittämistä. Ammatillisella tasolla se tarkoittaa kykyä pohtia ja kyseenalaistaa jatkuvasti omaa ammatillista toimintaa ja päätöksentekoa, sen oikeudenmukaisuutta ja päätöksenteon perusteita. Hyvä ammattietiikka ei tule koskaan toteutumaan niin, että eettinen pohdinta voitaisiin lopettaa. Sosiaalialan työ on aina keskeneräistä, ja kyseessä on jatkuva

reflektioprosessi. Eettisiä ohjeita on tulkittava ja kehitettävä aina uudelleen, ja niistä on keskusteltava jatkuvasti. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 5–6.) Sosiaalialan ammatillisen työn arviointiin kuuluvat työn lähtökohtien, periaatteiden ja ammattikäytäntöjen perustelu ja näkyväksi tekeminen. Näin mahdollistuvat avoin keskustelu ja työn arviointi. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 29.)

Sosiaalialan ammattilaisen tulee pystyä arvioimaan kriittisesti myös toimintaorganisaatiotaan ja sen toiminnan tavoitteita ja perusteita. Ammattietiikka on kuitenkin myös yhteisöllinen asia, se ei ole vain yksittäisen työntekijän vastuulla. Tavoitteena on, että eettiseen keskusteluun osallistuu koko työyhteisö ja organisaatio. Sosiaalialan työyhteisön on tartuttava rohkeasti ja avoimesti eettisten ongelmien tarkasteluun. Moniarvoisessa ja pirstaloituneessa suomalaisessa yhteiskunnassa voi olla vaikea löytää yleisesti hyväksyttyjä normeja, joihin työ pohjautuu, sillä arvojen ja normien määrittelijöitä on paljon ja jokainen määrittelee ne omista lähtökohdistaan käsin. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 5–6.)

2.4 Yhteiskunnan arvomaailman murros

Länsimaissa arvojärjestelmä on nykypäivänä suuressa murroksessa ja kristillisestä arvomaailmasta sekä altruismista ollaan siirtymässä yhä enemmän utilitaristiseen suuntaan. Myös suomalainen yhteiskunta on näihin päiviin saakka rakentunut kristilliselle arvopohjalle, eli kymmenen käskyä on muodostanut selkeän perusnormiston. Aikaisemmin kristilliset näkemykset ja altruismi (epäitsekyys, pyyteettömyys, uhrautuvuus) ovat korostaneet, että lähimmäisen rakkaus on välttämätön osa ihmiselämää. Näin ollen se on nähty perusarvona, jolle kaikki muut arvot pohjautuvat. Nykyisin kuitenkin suomalainen yhteiskunta on kovaa vauhtia siirtymässä utilitarismiin, jonka mukaan asian tai jopa ihmisen arvo määräytyy hyödyllisyyden mukaan. Useimmiten nimenomaan taloudellinen hyödyllisyys onkin nykyajan Suomessa ensisijainen ja määräävin arvo. (Partanen 2005, 8.)

Partasen mukaan arvojärjestyksen murros näkyy käytännön sosiaalityössä muun muassa siten, että pahimmassa tapauksessa ihmisistä puhutaan talouden termejä käyttäen, esimerkiksi suoritteina. Lisäksi etsitään sellaisia normeja, joiden mukaan ihmisiä voidaan laittaa kiireellisyysjärjestykseen sen mukaan, ketä on hyödyllisintä ja taloudellisesti kannattavinta hoitaa. Kun resurssit eivät enää riitä kaikkien täysipainoiseen hoitamiseen, nostaa utilitaristinen hyötyajat-
telu päätään. Ei siis olla valmiita vaatimaan lisää resursseja, vaan ihmisiä laite-
taan hyötynäkökulmasta jonottamaan pitkiä aikoja saadakseen apua ja hoitoa. Nykyisin onkin enemmän sääntö kuin poikkeus, että kaikilla ihmisillä ei välttä-
mättä ole yhtäläisiä oikeuksia hoitoon ja huolenpitoon. (Partanen 2005, 8.)

Etiikan ja moraalien toteutumista onkin tärkeä pohtia hyötyajattelun maailmassa etenkin, jos se ulottuu myös lastensuojelupalveluihin. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus on kokenut rakenteellisia muutoksia ja yksityisiä sosiaalipalveluja tarjoavien yksiköiden määrä on tasaisesti kasvanut 2000-luvulla. Yritysten osuus on suurimmillaan muun muassa lasten ja nuorten laitosten ja perhehoidossa (Marjamäki 2010, 430–431.) Helsingin Sanomissa Suomen Kuntaliiton erityisasiantuntija Aila Puustinen-Korhonen kertoo, että lähes 70 prosenttia lastensuojelulaitosten ja perhehoitojen hoitopäivistä hankitaan yksityiseltä sektorilta. Lasten sijaishuollon tarve on noussut voimakkaasti 1990-luvulla, eivätkä kunnat ole kyenneet vastaamaan kysyntään. Yksityiset yritykset ovat nousseet paikkaamaan tätä aukkoa. (Hänninen 2012.)

Lasten sijaishuollon siirtyminen yksityiselle puolelle on aiheuttanut julkisuudessa paljon keskustelua ja kritisointiakin. Tutkimusprofessori Matti Rimpelä kertoo Taloussanomissa, että lastensuojelu on tuottoisa bisnesala, joka tarjoaa mahdollisuuksia konsulttifirmoille, rekrytoijille ja monenkirjaville koulutuspalveluille sekä sijoittajille. Rimpelän mukaan toiminta on täysin bisneslogiikan mukaista ja sijaishuolto on varsin luonteva liiketoiminnan kohde: kysyntä kasvaa, tehtävä on selkeä, valvonta ja laaduntarkkailu puuttuvat, kunta palveluiden maksajana on takuvarma, ja asiakkaat ovat heikkoja. (Syvälä 2012.) Uudessa Suomessa peruspalveluministeri Maria Guzenina-Richardson pohtii samaa aihetta ja olisi valmis harkitsemaan lastensuojelupalveluiden, kuten lasten sijaishuollon siirtämistä kilpailuttamisen ulkopuolelle. Guzenina-Richardsonin mukaan alalla

pitkään toimineet järjestöt eivät pärjää kilpailutuksessa alaa valtaaville suurille terveysalan yrityksille. Huostaanottomäärät ovat kasvaneet, ja isot hoivayritykset ovat löytäneet siitä bisneksentekomahdollisuuden. Ministerin mielestä voittoa tavoitteleva liiketoiminta ei sovi lastensuojeluun. (Vehviläinen 2012.)

3 Lastensuojelun arvot ja periaatteet

3.1 Lastensuojelun arvot

Lastensuojelu on aina arvosidonnaista, koska sen pääasiallisena tehtävänä on olla lapsen puolella ja lasta varten. Lastensuojelutyön keskeisimmät arvot nousevat kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista sekä niiden taustalla olevista ihmisyyttä ja ihmisoikeuksia korostavista kansainvälisesti hyväksytyistä arvoista. Nämä arvot ovat sosiaalialan työn lähtökohtia ja ne ovat sopusoinnussa sosiaalialan eettisten periaatteiden kanssa. Euroopan ihmisoikeussopimus ja sen turvaama yksityis- ja perhe-elämän suoja on myös otettava huomioon lastensuojelun työssä. (Sosiaaliportti 2012.)

Ihmis- ja perusoikeuksista nousevat arvot ovat oikeudenmukaisuuden, ihmisarvon ja ihmisyyden ehdoton kunnioittaminen sekä syrjinnän ehkäisy. (Sosiaaliportti 2012). Perustuslaissa (1999), hallintolaissa (2003) ja laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000) on säädetty hyvän hallinnon periaatteista. Nämä ovat tärkeitä lastensuojelussa, sillä ne takaavat asiakkaille oikeudenmukaisen kohtelun ja palvelun sekä riittävän tiedonsaannin ja ohjauksen. Se tarkoittaa palvelua demokraattisuuden, laillisuuden, tasapuolisuuden ja läpinäkyvyyden periaatteilla. (Sosiaaliportti 2012.)

Lapsen etu on lähtökohtana kaikessa lastensuojelussa. Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen 3. artikla käsittelee lasten oikeuksia. Siinä sanotaan, että kaikissa julkisen tai yksityisen sosiaalihuollon, tuomioistuinten, hallintoviranomaisten tai lainsäädäntöelimien toimissa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. (Yleissopimus lapsen oikeuksista 1991.) Lisäksi lapsen etu on

määritelty Suomen lainsäädännössä lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetussa laissa (1983), lastensuojelulaissa (2007) sekä sosiaalihuollon asiakaslaissa (2000).

Lastensuojelun arvot nousevat myös Suomen perustuslaista. Keskeisiä arvoja ovat perustuslain 6. §:ään sisältyvä kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu. Laissa määritetään, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laissa on myös erikseen mainittu, että lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä ja että lasten tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastavasti. (Suomen perustuslaki 1999.)

Lastensuojelulaki (2007) taas on kaikkea lastensuojelutoimintaa säätelevä erityislaki. Sen keskeisenä tavoitteena on varmistaa lapsen oikeuksien ja edun huomioon ottaminen sekä lapsen ja hänen perheensä tarvitsemien palveluiden ja tukitoimien turvaaminen. Laissa määriteltyjä lastensuojelun keskeisiä periaatteita käsitellään tarkemmin kappaleessa 3.2.

Lapsen edun tulee olla keskeinen arviointiperuste jokaisessa lasta koskevassa lastensuojelutoimenpiteessä. (Lastensuojelulaki 2007). Lapsen etu on koko lapsiväestöä koskeva arvopäämäärä, ja yksittäistä lasta koskeva työskentelyn lähtökohta sekä tärkein periaate lapsia koskevassa lainsäädännössä. (Sosiaaliportti 2012). Lastensuojelulaki määrää, että jokainen lastensuojelun toimenpide on suunniteltava ja toteutettava niin, että se on perusteltu lapsen näkökulmasta. Toimenpiteiden tulee myös tuottaa mahdollisimman hyvä lopputulos lapsen kannalta. Jos tilanteeseen ei löydy hyvää ratkaisua, valitaan ratkaisuista lapsen kannalta vähiten huono vaihtoehto. Lapsen etuun sisältyvä tärkeä toimintaperiaate on lapsen oikeus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Lapsi on oman elämänsä asiantuntija, siksi lasta on kuunneltava, kuultava ja lapsen mielipiteet sekä toiveet on otettava huomioon. (Lastensuojelulaki 2007.)

3.2 Lastensuojelun periaatteet

Lapsi- ja perhekohtaiselle lastensuojelulle on määritelty seitsemän periaatetta. Ensimmäinen ja tärkein periaate on lapsen edun periaate. (Sosiaaliportti 2012.) Se tarkoittaa, että lastensuojelun on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapsen kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun toimenpiteiden on muun muassa turvattava lapsen mahdollisuus saada iän ja kehitystason mukaista valvontaa ja huolenpitoa. On myös pidettävä huolta siitä, että lapsella on läheisiä ja jatkuvia ihmissuhteita sekä aineksia kasvaa itsenäiseksi ja vastuulliseksi aikuiseksi. Lapsella on oltava mahdollisuus osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan. Lapselle on annettava turvallinen kasvuympäristö, jossa huomioidaan hänen kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen taustansa. (Lastensuojelulaki 2007.)

Toinen periaate on koko perheen ja vanhempien tukeminen. Ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista on vanhemmilla ja muilla huoltajilla, ja heidän tulee toimia ensimmäisen periaatteen, lapsen edun mukaisesti. (Sosiaaliportti 2012.) Lastensuojelulain mukaan lastensuojelun on toisaalta myös tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa (Lastensuojelulaki 2007.) Kolmas osallisuuden periaate tarkoittaa niin lapsen kuin vanhempienkin mahdollisuutta olla mukana itselle merkityksellisten ja omaan elämään vaikuttavien asioiden hoitamisessa, työskentelyssä ja päätöksenteossa. Lapsilla on kansalaisina aikuisten kanssa samankaltaiset osallisuuden oikeudet. Viranomaisien on huolehdittava siitä, että heikommassa asemassa olevien lasten näkemykset tulevat kuulluksi ja ne otetaan huomioon. (Sosiaaliportti 2012.)

Neljännessä periaatteessa on kyse yhdenvertaisuudesta. Tämä tarkoittaa sitä, että julkisen vallan tulee turvata kaikille samankaltaiset palvelut ja mahdollisuudet etnisestä alkuperästä, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai muusta ominaisuudesta riippumatta. Lastensuojelussa lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä eikä erilaisuus saa johtaa syrjintään vaan ikä, sukupuoli, äidinkieli, kulttuuritausta ja uskonto tulee

ottaa huomioon yksilöllisesti. Suhteellisuusperiaate on viides lastensuojelun periaatteista. Se merkitsee sitä, että viranomaisten käyttämien auttamiskeinojen tulee olla oikeassa suhteessa asiakkaan auttamisen tavoitteisiin ja päämääriin. Sosiaalihuollossa suhteellisuusperiaate on nimeltään pienimmän tehokkaan tai lievimmän riittävän puuttumisen periaate. Liian voimakkaita keinoja ei saa käyttää, mutta niiden on tuotava asiakkaalle kuitenkin riittävä apu ja tuki. (Sosiaaliportti 2012.)

Kuudes lastensuojelun periaate on suunnitelmallisuus. Tässä periaatteessa määritetään, että lastensuojelua on suunniteltava, johdettava ja toteutettava pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti. Lastensuojelun työprosessi perustuu aina asiakassuunnitelmaan ja suunnitelman seurantaan ja arviointiin. Seitsemäs ja viimeinen periaate on palvelujen oikea-aikaisuuden periaate. (Sosiaaliportti 2012.) Lastensuojelun on ennen kaikkea pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttumaan riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. (Lastensuojelulaki 2007). Lastensuojelussa on toimittava mahdollisimman hienovaraisesti ja käytettävä ensisijaisesti avohuollon tukitoimia, jos lapsen etu ei vaadi muita lastensuojelun toimenpiteitä. Kun sijaishuolto on lapsen edun kannalta tarpeen, se on järjestettävä viivytyksettä. Sijaishuoltoa toteutettaessa on otettava lapsen edun mukaisella tavalla huomioon tavoite perheen jälleenyhdistämisestä. (Lastensuojelulaki 2007.)

3.3 Arvojen merkitys lastensuojelussa

Laadukas lastensuojelu vaatii toteutuakseen kirjattuja, yhdessä pohdittuja ja sovittuja arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä niiden pohjalle rakennettuja toimintakäytäntöjä ja -menetelmiä. Tämä mahdollistaa tasapuolisen ja tasalautuisen toiminnan työntekijästä riippumatta. Sillä, minkälaiset arvot ja toimintaperiaatteet ohjaavat lastensuojeluyksikön toimintaa, on merkitystä siellä asuville lapsille ja nuorille, heidän läheisilleen mutta myös yksikön työntekijöille, työryhmille ja koko yhteisölle. (Partanen 2005, 11–12.)

Koskisen mukaan elämme yhteiskunnassa, jossa vallitsee monia arvoja, ideo-
logioita ja uskonsuuntauksia, joilla on omat arvomaailmansa. Tämä on oma
demokraattinen päätöksemme. Maailmassa tuskin koskaan toteutuu ajatus siitä,
että kaikkia arvoja pidettäisiin samanveroisina ja yhtä arvokkaina. Silti on tärke-
ää, että yhteiskunnassa annettaisiin tilaa myös toisenlaisille arvomaailmoille,
kuin mitä itse olemme omaksuneet. (Koskinen 1994, 62–63.)

Arvoiltaan heterogeenisten ryhmien ja yhteisöjen sisällä on ensiarvoisen tärke-
ää tuoda omia arvojaan selkeästi näkyväksi myös muille yhteisön jäsenille.
Koskisen kokemuksen mukaan yksilön on sitä helpompi suhtautua suvaitsevasti
toisten mielipiteisiin, mitä paremmin hän on selvillä omista ajatuksistaan ja on
muokannut niitä. Kun yhteisön jäsenet tietävät, minkälaisia asioita toiset ihmiset
arvostavat ja millä perustein, on asioista helpompaa keskustella. Tällöin mah-
dollistuu myös se, että yhteisö huomaa kaikkien perimmäisten ja tärkeimpien
arvojen olevan kaikilla yhteiset. Näin on helpompaa nähdä, että yhteisön jäsen-
ten arvojen eroissa on lähinnä kyse painotuksista, tärkeysjärjestyksistä ja käy-
tännön toiminnasta, eivätkä ne olekaan niin olennaisia asioita. (Koskinen 1994,
63.)

Jos sen sijaan yhteisö ei tiedosta sitä, mikä arvoissa on yhteistä, pienet yksi-
tyiskohdat nousevat helposti pääasioiksi. Ihmiset tarrautuvat yksinkertaisesti
eroihin, ja todellisuudessa pienet eroavuudet arvokäsityksissä johtavat suuriin
henkilöiden ja ryhmien välisiin konflikteihin. Asiakysymykset saattavat muuttua
henkilökysymyksiksi, ja pahimmassa tapauksessa aletaan vihata henkilöä tai
ryhmää sen sijaan, että paheksuttaisiin jotakin tiettyä asiaa tai vain suhtaudut-
taisiin siihen eri tavalla. Siksi arvokeskustelua käydessä onkin hyvin tärkeää
etsiä yhteistä mallia sille, miten yhteisön jäsenet muodostavat arvonsa ja millä
tavoin ne vaikuttavat toimintatapojen valintaan. (Koskinen 1994, 63.)

4 Lastensuojelun sijaishuolto

4.1 Sijaishuollon muodot

Lapsen sijaishuolto tarkoittaa sitä, että huostaan otetulle tai kiireellisesti sijoitetulle lapselle järjestetään hoito ja kasvatus kodin ulkopuolella. Sijaishuoltoon voidaan sijoittaa vain sosiaalihuollon johtavan viranhaltijan ja tahdonvastaisissa huostaanotoissa hallinto-oikeuden huostaan ottama lapsi. Sijaishuoltopaikan valinnassa on lähtökohtana lapsen yksilölliset tarpeet. (Laiho 2010, 188.) Sijoitettava kunta on aina vastuussa siitä, että lapsen sijoituspaikka vastaa hänen tarpeitaan ja että siellä voidaan järjestää lapselle tarpeenmukainen hoito ja huolenpito. (Saastamoinen 2010, 7.) Sijaishuollon järjestämisestä aiheutuvista kustannuksista vastaa se kunta, jossa lapsen huostaan ottamisen ja sijaishuollon tarve on syntynyt. (Sosiaaliportti 2012.)

Sijaishuollon muotoja ovat perhehoito, ammatillinen perhekoti, laitoshuolto ja muut lapsen tarpeiden mukaiset sijoitusmuodot. (Saastamoinen 2010, 7.) Perhehoito tarkoittaa sitä, että huostaan otettu lapsi sijoitetaan koulutettuun ja kunnan hyväksymään sijaisperheeseen. Sijaisperhe on tehnyt sijoittavan kunnan kanssa toimeksiantosopimuksen lapsen hoidosta ja huolenpidosta. (Tampereen kaupunki 2013.) Sijaisperheeseen voi olla sijoitettuna yksi tai enintään neljä lasta, perheen omat alle kouluikäiset lapset mukaan luettuna.

Ammatilliset perhekodit ovat sijaisperheen ja laitoksen väliin sijoittuva sijaishuoltomuoto. Ammatillisella perhekodilla tarkoitetaan perhekotia, joka on saanut yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta annetun lain mukaisen aluehallintoviraston luvan tarjota sijaishuoltoa. Ammatillisessa perhekodissa asuu lasten kanssa yhteisessä kodissa vähintään kaksi hoidosta ja kasvatuksesta vastaavaa henkilöä. Näillä henkilöillä tulee olla soveltuva ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus tehtäväänsä. (Saastamoinen 2010, 9.) Laitoshuollosta kerrotaan tarkemmin kappaleessa 4.2.

Sijaishuolto voidaan järjestää myös muulla lapsen tarpeiden mukaisella tavalla. Joskus lastensuojelulain mukainen sijaishuollon yksikkö ei vastaa lapsen tarpeita, esimerkiksi jos lapsi on sairaalahoidon tarpeessa. Tällöin lapsi voidaan sijoittaa sijaishuoltoon sairaalahoidon yksikköön. (Saastamoinen 2010, 11–12.) Muita lapsen tarpeiden mukaisia sijoitusmuotoja voivat olla lapsen sijoittaminen väliaikaisesti kotiin, sukulaissijoitus, yksityinen sijoitus tai perheen asuminen lapsen kanssa laitoksessa. Sijaishuollon järjestämisestä vastuussa ollut kunta on velvollinen järjestämään myös jälkihuoltoa. (Sosiaaliportti 2012.)

4.2 Laitoshuolto

Lastensuojelun laitoshuoltoon sijoitetaan vaikeahoitaisia ja erityisosaamista edellyttäviä lapsia ja nuoria. Lastensuojelulaitoksissa on mahdollisuus tarvittaessa soveltaa lastensuojelulaissa säädettyjä rajoitustoimenpiteitä. Laitoshuoltoa pidetään parhaana ratkaisuna, kun lapsen sijoitus on väliaikainen. Se on usein tarkoituksenmukaisin ratkaisu sijaishuollon tarpeessa olevalle murrosikäiselle lapselle. Laitoshuoltoon sijoitetun lapsen vanhempien kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Yhteydenpitoa lapsen ja vanhemman välillä pyritään tukemaan ja ylläpitämään. (Saastamoinen 2010, 11.)

Erilaisia lastensuojelulaitoksia ovat lastenkoti, vastaanottokoti, nuorisokoti ja koulukoti sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Niiden koko vaihtelee kymmenpaikkaisesta lähes sadan lapsen yksiköihin. (Ihalainen & Kettunen 2006, 88–89.) Lastenkodit ovat lastensuojelun laitoshuoltoa tarjoavia yksiköitä, joissa pyritään luomaan sijoitetulle lapselle tai nuorelle turvallinen ja virikkeellinen kasvuympäristö. (Helsingin kaupunki 2013). Vastaanottokodeiksi kutsutaan sellaisia lastenkoteja, joissa lapset ovat välittömästi sijoituksen jälkeen ja yleensä lapsen ja perheen tilanteen selvittämisen ajan. Nuorisokodit ovat lastenkoteja, joissa on vain yli 14-vuotiaita lapsia tai nuoria. (Ihalainen & Kettunen 2006, 88–89.) Kolmas laitostyyppi on koulukodit, joihin sijoitetaan yli 12-vuotiaita, kaikkein vaikeahoitoisimpia lapsia ja nuoria. (Taskinen 2010, 129).

Lastensuojelulaitoksia ylläpitävät pääasiassa valtio, kunnat ja yksityiset yhteisöt. Aluehallintavirasto hoitaa yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen, laajentamiseen ja toiminnan olennaiseen muuttamiseen liittyviä lupa-asioita. (Saastamoinen 2010, 10.) Lastensuojelulaki määrittää lastensuojelulaitosten toiminnan yleisistä edellytyksistä, kuten riittävästä ja asianmukaisesta toimitilasta ja henkilökunnan määrästä sekä koulutuksesta. Toimitilojen asianmukaisuudella tarkoitetaan sitä, että laitoksessa asuvalla lapsella on mahdollisuus riittävästi yksityisyyteen. Lapsella on oltava mahdollisuus rauhalliseen yksinoloon ja oman identiteetin kannalta välttämättömään omaan alueeseen. Lisäksi laitoksessa on oltava tilat, jotka ovat kaikkien yhteistä käyttöä varten. (Saastamoinen 2010, 91–94.)

Henkilökunnan määrästä lastensuojelulaitoksissa on säädetty, että hoito- ja kasvatustehtävissä toimivia työntekijöitä on oltava vähintään seitsemän asuinyksikköä kohden. Jos samassa rakennuksessa on useampi asuinyksikkö, hoitohenkilökuntaa pitää olla vähintään kuusi henkilöä. Henkilöstön määrä on kuitenkin aina suhteutettava hoidettavien lasten ja nuorten lukumäärään, heidän tarvitsemaansa hoitoon ja kasvatukseen sekä laitoksen toiminnan realiteetteihin. (Saastamoinen 2010, 91–94.)

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstön kelpoisuusvaatimuksista määrittää, että lastensuojelulaitosten henkilökunnalla tulee olla riittävä pätevyys tehtäväänsä. Lastensuojelun laitostyöntekijöiltä vaaditaan hyvin laaja-alaista ammattitaitoa sekä kykyä työskennellä haastavissakin tilanteissa. Henkilöstöllä on oltava työhönsä koulutukseen perustavaa riittävää asiantuntemusta ja sen on oltava riittävän kokenutta sekä ammattitaitoista. Sopivana koulutuksena voidaan pitää lastensuojelulaitoksen vaativissa hoito- ja kasvatustehtävissä toimiville sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa. Muihin hoito- ja kasvatustehtäviin soveltuu sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu sitä vastaava tutkinto. Lastensuojelulaitoksen johtajalla tulee olla soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus sekä riittävä johtamistaito. (Saastamoinen 2010, 97–98.)

4.3 Laitoshuollon laatu ja valvonta

Sijaishuollon laatua ja sen toteutumista valvovat sijoittavan kunnan ja sijoituskunnan sosiaalitoimi, aluehallintovirastot sekä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira. (Taskinen 2010, 136.) Sijoittajakunnan, sijoituskunnan ja aluehallintoviraston tehtävänä on valvoa, että lapsen sijoitus tapahtuu lastensuojelulain mukaisesti, ja että lapsi saa tarvitsemansa hoidon ja tukitoimet. Valvonnan lisäksi sijoittajakunnan on tuettava sijaishuoltopaikkaa lapsen edun mukaisen sijaishuollon toteuttamisessa. Jos sijoittajakunta havaitsee epäkohtia ja puutteita sijaishuoltopaikan toiminnassa, tulee sen tehdä ilmoitus asiasta sijoituskunnalle, aluehallintovirastolle sekä kaikille niille kunnille, jotka ovat sijoittaneet lapsia samaan paikkaan. Ilmoitusvelvollisuus koskee sellaisia puutteita tai epäkohtia, jotka vaikuttavat lapsen hoitoon ja huolenpitoon. Mitkään salassapitovelvoitteet eivät estä ilmoituksen tekemistä. Valvonta edellyttää sekä sijoittajakunnan että sijoituskunnan lastensuojelun työntekijöiden säännöllisiä käyntejä sijaishuoltopaikassa. (Saastamoinen 2010, 99–100.)

Aluehallintovirasto valvoo lastensuojelulaitosten toimintaa tarkastuskäynnein. Sen erityinen tehtävä on valvoa lastensuojelulain nojalla tapahtuvaa rajoitustoimenpiteiden käyttöä sekä niihin liittyviä päätöksiä ja kirjauksia. Jos lastensuojelulaitoksen toiminnassa havaitaan puutteita, on aluehallintoviraston annettava määräys puutteiden korjaamiseksi. Aluehallintovirasto voi velvoittaa asianomaista noudattamaan määräystä sakon tai toiminnan keskeyttämisen uhalla ja se voi myös peruuttaa lastensuojelulaitoksen toimintaan myöntämänsä luvan. (Saastamoinen 2010, 100–101.)

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran tehtävänä taas on ohjata aluehallintavirastoja niiden työssä. Valvira käsittelee valtakunnallisesti ja periaatteellisesti tärkeitä ja laajakantoisia valvontatapauksia. Valviran ratkaisu toimii tällöin ennakkoratkaisuna, jonka mukaan aluehallintavirastot ratkaisevat tapaukset. (Taskinen 2010, 137.)

Ulkoisen laadunvalvonnan lisäksi lastensuojelulaitosten on itse toteutettava sisäistä laadunhallintaa. Laki yksityisistä sosiaalipalveluista (2011) määrää, että yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajan on laadittava toiminnan asianmukaisuuden varmistamiseksi omavalvontasuunnitelma. (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011). Omavalvontasuunnitelma tarkoittaa palvelujen laadun ja asiakas-
turvallisuuden varmistamiseksi ja parantamiseksi suunniteltujen menettelytapojen kirjallista kuvausta ja siinä käytettäviä asiakirjoja. Siihen on kirjattava muun muassa toiminta-ajatus, toimintaa ohjaavat arvot ja toimintaperiaatteet sekä toimintayksikölle tai palvelulle hyväksytyt laatupolitiikan periaatteet. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira 2013.)

Omavalvonnan keskeinen periaate on, että toimintayksikölle on laadittu kirjallinen suunnitelma, jonka avulla asiakkaan palveluissa esiintyvät epäkohdat ja palvelun onnistumisen kannalta epävarmat ja riskiä aiheuttavat tilanteet pystytään tunnistamaan, ehkäisemään ja korjaamaan nopeasti. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira 2013.) Suunnitelma laaditaan toimintayksikkökohtaisesti ja se on julkisesti esillä pidettävä asiakirja. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira 2012b.) Omavalvontasuunnitelman toteutumista on seurattava ja sitä täytyy päivittää vähintään kerran vuodessa. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto voi antaa määräyksiä omavalvontasuunnitelman sisällöstä, laatimisesta ja seurannasta. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira 2012a.)

Sijaishuollolle on luotu myös sijaishuollon valtakunnalliset laatukriteerit. Nämä ovat syntyneet Lastensuojelun Keskusliiton RAY:n rahoittaman Laituri-projektin ja lastensuojelun valtakunnallisten toimijoiden yhteistyönä. Laatukriteerit on julkaistu vuonna 2004 ja ne ohjaavat tarkastelemaan sijaishuoltoa lapsen näkökulmasta. Kriteeristö keskittyy sijaishuollon laadun arviointiin. (Lastensuojelun Keskusliitto 2004, 5–10.) Siinä kuvataan vaihe vaiheelta sijaishuollon laadun tekijöitä sijoitusprosessin alkuvaiheessa, varsinaisen sijoitusprosessin aikaisessa hoito- ja kasvatusvaiheessa sekä jälkihuollossa. (Arponen 2005, 169). Valtakunnallisia laatukriteerejä voidaan käyttää apuna niin itsearviointissa, vertaisarviointissa kuin ulkopuolisen tahon suorittamassa arvioinnissa. (Lastensuojelun Keskusliitto 2004, 53). Lisäksi sijaishuoltopaikan kokonaislaadun arvioinnissa

on otettava huomioon arvot ja toimintaperiaatteet, johtaminen, henkilöstö, resurssit ja kumppanuussuhteet sekä tulosten ja toiminnan arviointi. (Lastensuojelun Keskusliitto 2004, 10).

5 Toimeksiantajaorganisaatio ja sen lastensuojelutoimintaa ohjaavat arvot

5.1 Toimeksiantajaorganisaatio

Toimeksiantajamme oli eräs valtakunnallinen toimija, joka tarjoaa sosiaalipalveluista muun muassa lastensuojelun palveluita. Toimeksiantaja halusi pysyä anonyyminä ja puhumme opinnäytetyössämme siksi valtakunnallisesta palveluntuottajasta tai toimijasta. Organisaation lastensuojelupalvelut ovat saaneet alkunsa vuonna 2009 ja palvelut ovat siitä lähtien olleet vahvassa kehitysvaiheessa. Organisaatio panostaa läpinäkyvään, avoimeen työskentelyyn ja laadukkaaseen lastensuojeluun. Lastensuojeluyksiköitä organisaatiolla on ympäri Suomen yhteensä 14. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Lastensuojelutyössä organisaatio keskittyy hoitoa ja tukea tarvitseviin ja psyykkisesti oirehtiviin 10–18-vuotiaisiin lapsiin ja nuoriin. Toimipisteissä tarjotaan avo- ja sijaishuoltopalveluja, jälkihuoltoa ja perhehoitopalveluja. Tiivis yhteydenpito lasten ja nuorten lähipiiriin on osa täysipainoista huolenpitoa. Aktiivisen perhetyön ja perhekuntoutuksen kautta hoitotyö tavoittaa myös lasten ja nuorten perheet. Organisaatio tekee myös perhetyötä niiden perheiden kanssa, joiden lapsia ei ole sijoitettu kodin ulkopuolelle. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Organisaation työntekijät ovat kasvatustyön ja sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisia. Heidän erityisosaamistaan on moniongelmaisten ja psyykkisistä häiriöistä kärsivien lasten ja nuorten tuki ja hoito. Toimipisteiden arjessa kiinnitetään erityistä huomiota lasten ja nuorten elinympäristöön, turvallisuuteen ja koulunkäynti- ja harrastusmahdollisuuksiin. Lasten ja nuorten kasvu ja kehitys

turvataan tekemällä läheistä ja aktiivista yhteistyötä kuntien sosiaali-, terveys- ja sivistystoimen kanssa. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

5.2 Organisaation yleiset työtä ohjaavat arvot

Toimeksiantajanamme toimivan organisaation yleiset toimintaa ohjaavat arvot ovat vastuullisuus, asiantuntijuus ja ainutlaatuisuus. Seuraavien otsikoiden alla ovat suorat lainaukset arvojen kuvauksista organisaation asiakirjasta.

Vastuullisuus

Luottamus, turvallisuus ja välittäminen luovat perustan kaikelle toiminnallemme. Kohtaamme jokaisen ihmisen ainutkertaisena. Kannamme vastuuta toiminnastamme, asiakkaistamme ja työtovereistamme. Työpaikkana luomme erinomaiset edellytykset onnistumisille. Pidämme lupauksemme ja hoidamme asiat loppuun. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Asiantuntijuus

Vahvan ammattitaidon lisäksi asiantuntijuus tarkoittaa osaamisen ja kokemuksen jakamista sekä yhdessä asiakkaan parhaaksi toimimista. Kannustamme ja tuemme jatkuvaan tietojen ja taitojen kehittämiseen sekä työssä oppimiseen. Haastamme toimintaamme vaikuttavuuden varmistamiseksi. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Ainutlaatuisuus

Haluamme palveluillamme ylittää asiakkaidemme odotukset. Kehitämme toimintaamme hyödyntäen vahvuuksiamme yhdessä henkilöstön, asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien kanssa. Käytämme kaikki organisaation mahdollisuudet luodaksemme toimialaa uudistavia palvelukokonaisuuksia. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

5.3 Organisaation lastensuojelun arvot ja toimintaperiaatteet

Toimeksiantajanamme toimivan organisaation lastensuojelun toiminnan ytimen muodostavat perhe, ammatillisuus ja humanisuus. Työskentelyn lähtökohtana on

lapsen ja perheen tarinan kuuleminen ja sen kautta osallisuuden mahdollistaminen. Perustana tässä osallisuutta korostavassa työskentelyssä on ajatus lapsen tai nuoren ja hänen perheensä paremmasta mahdollisuudesta vaikuttaa tuen, hoidon ja kuntoutuksen sisältöön. Toinen toiminnan ytimessä oleva lähtökohta on ammatillisuus. Tähän liittyvät lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelma sekä moniammatillinen tiimityöskentely. Ammatillisuuden kautta toiminta on perusteltua ja tavoitteellista. Myös rakenteeseen liittyvät sovitut palaverit, raportit, roolit ja vastuut sekä avatut toimintamallit ovat osa ammatillisuutta. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Osallisuuden varmistamisen, henkilökunnan ammattitaidon ja yksikön rakenteen lisäksi tarvitaan myös reiluuutta ja tilannetajua. Tähän liittyvät eri kasvatus- ja hoitotilanteiden ennakoiminen ja tilanteiden oikeanlainen purku. Ennakoimiseen liittyy halu nähdä ja kuulla lasta myös hänen onnistuessaan jossain. Tilanteiden purussa olennaista on tapa, jolla antaa palautetta. Palautteen annossa tavoitteena on päästä irti mustavalkoisista yleistyksistä ja siirtyä jatkuvuuden korostamiseen. Edellisten lisäksi on hyvin oleellista ymmärtää työn lähtökohta. Työssä on tärkeää huomioida lasten ja perheen elämäntilanne sekä ymmärtää ihmisyyttä ja sen vajavaisuutta. Aktiivisen välittömän vuorovaikutussuhteen luominen henkilökunnan, lasten ja heidän perheidensä välille on myös olennaista työssä. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Seuraavien otsikoiden alla on suorat lainaukset organisaation lastensuojelun toiminnan käsikirjasta (2012), jossa on avattu organisaation lastensuojelun toimintaperiaatteet; perhelähtöisyys, kasvatus, hoito ja kuntoutus, omaohjaaja-työskentely sekä humaani työote.

Perhelähtöisyys (lainhengen vaatimus)

Lapsi, nuori ja perhe ovat osallistujia. Perhettä kuunnellaan, tuetaan, ohjataan ja vastuutetaan huomioiden heidän tilanteensa. Tuessa ja ohjauksessa vältetään ylhäältä päin määräten tulevaa vuorovaikutusta taikka irrottamista heidät omasta reaali-elämästään. Tavoitteena on toimiva muutos juuri konkreettisessa jokapäiväisessä elämässä. Lapselle ja hänen perheelleen tarjotaan tukea ja hoitoa yhä uudelleen askel kerrallaan niin, että ihmisen kyky ottaa elämänsä hallintaan vähitellen kasvaa.

Perheiden erilaisuuden vuoksi palvelut sisältävät erilaisia hoitovaihtoehtoja ja niiden yhdistelmiä. Perhetyön arvo on siinä, että se toimii saumattomasti yhdessä lapsen muun hoidon ja tuen kanssa (hoidonkaari). (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Kasvatus, hoito ja kuntoutus (toiminnan sisältö)

Yksilöä on aina tarkasteltava omassa yhteydessään, sisäisten ja ulkoisten tekijöiden kokonaisuudessaan. Tavoitteena on tukea ja saada aikaan muutosta ihmisessä kokonaisuutena (sosiaalinen/psykiatrinen kuntoutuminen). Yksilön kaikille toiminnoille ja ryhmille on tavoite löydettävissä fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkisen tarpeen kautta.

Turvallisuuden tunteen vahvistamisessa arki-elämän ennustettavuus ja jatkuvuus sekä ihmissuhteiden pysyvyys ovat keskeisiä rakennusaineita. Vuorovaikutussuhteissa lämpö, tukeva mutta ”reilu” rajojen asettaminen ja siihen liittyvien asioiden selittäminen, tukevat lapsen itsehallinnan kehittymistä. Eläminen aikuisjohtaisen päivärytmytyksen mukaan ja mm. kotitöiden, koulun, harrastusten ja osallisuuden kautta tapahtuva perushoito, huolenpito, välittäminen ja kasvatus luovat juuri jatkuvuutta ja siitä syntyvää turvaa. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Omaohjaajatyöskentely

Omaohjaajatyöskentely on vuorovaikutussuhde, jossa tärkeintä on lasta arvostava ja kunnioittava asenne. Aikuinen pyrkii pääsemään perille lapsen omista tavoitteista, valintoja ohjaavista arvoista ja tavoitellun muutoksen merkityksestä. Lyhyen ja pitkän tähtäimen tavoitteet määrittää myönteisenä toimintana mahdollisimman konkreettisesti.

Omaohjaajuus rakentaa yhteistyösuhdetta, lujittaa mahdollisuutta asioiden avoimeen tarkasteluun, rohkaisee lasta muutokseen, luo toiveikuutta ja voimaannuttaa. Lapsi motivoituu omista lähtökohdistaan, omien arvojensa ja pyrkimystensä suunnassa, siinä tahdissa kun se on hänelle mahdollista. Tämän erilaisuus meidän aikuisina tulee ymmärtää ja jaksaa. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Humaani työote (kaiken lähtökohta)

Hoidon ja kuntoutuksen perustana on ihmisyyden ja sen vajavaisuuksien ymmärtäminen. Kasvatus- ja hoitotyössä on huomioitava lapsen, hänen perheensä ja läheistensä elämäntilanteet. Hoitotyön tavoitteena on onnistumisien ja positiivisten tekijöiden vahvistaminen. Haitallisesta elämäntavasta luopumisessa eletään onnistumisten ja epäonnistumisten kehässä. Vuorovaikutus ja osallisuus ovat humanin toiminnan perusta. Kasvatuksessa, hoidossa ja kuntoutuksessa on muistettava, ettei kyse ole ainoastaan puheesta. Kosketus, ilmeet ja eleet ovat myös tärkeä kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen keino. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

6 Tutkimusprosessi

6.1 Tutkimusidea ja prosessin käynnistäminen

Halusimme tehdä opinnäytetyön lastensuojeluun liittyvästä aiheesta ja etsimme sopivaa toimeksiantoa. Saimme opinnäytetyöhön toimeksiantajan eräästä valtakunnallisesta toimijasta joulukuussa 2012. Toimeksiantajalla ei ollut valmista aihetta opinnäytetyölle ja varsinainen aihe tarkentui toimeksiantajan ja meidän välisissä keskusteluissa. Keskustelimme heidän tarpeistaan ja toiveistaan tutkimusta ajatellen sekä meitä kiinnostavista aiheista. Näin tutkimuksellemme muodostui heille tarpeellinen ja meille mielenkiintoinen aihe. Tämän jälkeen hioimme vielä tutkimuskysymyksiä ja aloimme työstää opinnäytetyön suunnitelmaa. Kun ne olivat valmiit, teimme toimeksiannosta kirjalliset sopimukset (liite 1 ja 2) sekä haimme tutkimukselle lupaa (liite 3).

6.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia toimeksiantajanamme toimivan valtakunnallisen toimijan lastensuojelulaitoksissa ohjaustyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä työtä ohjaavista arvoista. Tutkimusongelmaa tarkentavat kysymykset olivat seuraavat:

- 1) Kuinka lastensuojelulaitoksen työntekijä määrittää arvot ja eettiset kysymykset lastensuojelutyössä?
- 2) Kuinka arvot näkyvät työntekijöiden näkemysten mukaan käytännön lastensuojelutyössä asiakkaille ja muille työntekijöille?
- 3) Kuinka arvoja ja eettisiä kysymyksiä käsitellään toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä?

6.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Toteutimme opinnäytetyön laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Pyrkimyksenä on pikemmin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Kvalitatiivista tutkimusta tehdessään tutkija ei voi irtisanoutua arvolähtökohdista, sillä arvot muovaavat sitä, miten pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä. Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi tyypillisimmistä piirteistä on se, että tutkimussuunnitelma muotoutuu koko ajan tutkimuksen edetessä. Suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden mukaan, joten tutkimus toteutetaan joustavasti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161–164.)

Myös oma tutkimusprosessimme toteutettiin joustavasti. Saatoimme vaihtaa toteutustapaa eri vaiheissa, kun huomasimme toisen tavan toimivan suunniteltua paremmin. Emme siis seuranneet alkuperäistä suunnitelmaamme ”sokeasti” vaan teimme kompromisseja ja suunnitelman muutoksia niiltä osin, kuin ne olivat tarpeellisia tutkimuksen parhaimman mahdollisen onnistumisen kannalta. Teimme esimerkiksi pieniä tarkennuksia tutkimuskysymyksiimme prosessin edetessä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen kenttä on hyvin laaja. Siinä eri tutkimusotteita ja lähestymistapoja voidaan käyttää myös päällekkäin. Nykyisin ollaankin sanoutumassa irti laadullisten ja määrällisten menetelmien vastakkainasettelusta. Tutkimustehtävä sanelee sen, millaisten menetelmien avulla tutkija saa parhaiten vastauksia tutkimuskysymyksiinsä. Yhdessä ja samassa tutkimuksessa voidaankin yhdistää erilaisia metodeja, olivat ne sitten laadullisen tai määrällisen tutkimuksen menetelmiä. (Syrjäläinen, Eronen & Värri 2007, 7.) Tässä tutkimuksessa olemmekin yhdistäneet laadullisen ja määrällisen tutkimuksen metodeja. Tutkimuksemme on siis lähtökohtaisesti laadullinen, mutta keräsimme aineistomme perinteistä määrällistä menetelmää, kyselylomaketta käyttäen.

6.4 Tutkimuksen kohderyhmä

Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdejoukko ei yleensä valikoidu satunnaisotoksen menetelmää käyttäen, vaan se valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Valitsimme tutkimuksen kohderyhmäksi toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä ohjaustyötä tekevät työntekijät. Toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä ohjaustyötä tekevien työntekijöiden näkemysten selvittäminen oli olennaista, kun tutkimuksen tarkoitus oli tutkia ohjaustyötä ohjaavia arvoja ja sitä, kuinka ne näkyvät käytännön työssä toimeksiantajan lastensuojeluyksiköiden arjessa. Perustelimme valinnan sillä, että ohjaustyötä tekevät työntekijät ovat todennäköisesti eniten mukana lastensuojeluyksiköiden ja niissä asuvien asiakkaiden arjessa. Lastensuojeluyksikön arjessa työskenteleminen mahdollistaa myös arvojen ja etiikan tarkastelun konkreettisella tasolla. Niinpä rajasimme kohderyhmästä pois ne työntekijät, jotka eivät tee nimenomaan ohjaustyötä, esimerkiksi yksiköiden johtajat.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös suhteellisen pieneen määrään tapauksia, joita pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Näin ollen tärkeintä onkin kohderyhmältä kerätyn aineiston laatu eikä määrä. (Eskola & Suoranta 1998, 18.) Toimeksiantajalla on yhteensä 14 lastensuojeluyksikköä. Päätimme kerätä tutkimusaineiston neljästä yksiköstä. Päädyimme neljään yksikköön siksi, että saisimme tutkimusaineistoa riittävästi, vaikka jokainen yksiköiden työntekijöistä ei kyselyyn osallistuisikaan. Kriteereinä tutkimukseen mukaan valikoiduille lastensuojeluyksiköille olivat ne, että ne sijaitsevat eri puolilla Suomea, ovat asiakaskunnaltaan hieman erityyppisiä sekä ovat perustettu eri aikoina. Tutkimukseen valikoitui neljä toimeksiantajan ehdottamaa yksikköä, jotka täyttivät annetut kriteerit.

6.5 Aineistonkeruumenetelmän valinta

Hirsjärven ym. (2007) mukaan on olemassa tutkimustyyppistä riippumatta niin sanottuja aineistonkeruun perusmenetelmiä. Perusmenetelmiksi ne ovat heidän mukaansa vakiintuneet siksi, että ne ovat tunnettuja, käytettyjä ja yhteisiä

monissa lähestymistavoissa ja tutkimusotteissa. Näitä perusmenetelmiä ovat siis kysely, haastattelu, havainnointi ja dokumenttien käyttö.

Kvalitatiivisen tutkimuksen suosituimpia aineistonkeruutapoja ovat Suomessa erilaiset haastattelut, erityisesti teemahaastattelu. Teemahaastattelun perusideana on selvittää, mitä joku ajattelee jostakin tietystä asiasta. Tällöin on helppointa kysyä asiasta häneltä itseltään. Teemahaastattelussa tutkija ja haastateltava käyvät keskustelua tutkimukseen liittyvien teemojen kautta, ja näin saadaan tutkimusaineisto. Teemahaastattelun kysymykset eivät tyypillisesti ole tarkkaan muotoiltuja etukäteen eikä niiden järjestys ole välttämättä sama kaikille haastateltaville. (Eskola & Vastamäki 2007, 25–27.)

Muita haastattelun muotoja ovat esimerkiksi strukturoitu eli lomakehaastattelu, jossa kysymysten muotoilu ja järjestys on aina kaikille haastateltaville sama. Myös vastausvaihtoehdot ovat ennalta määräytyt. Puolistrukturoitu haastattelu poikkeaa strukturoidusta siten, että kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastaajat eivät saa valmiita vastausvaihtoehtoja. Kysymykset ovat siis avoimia ja haastateltavat vastaavat niihin omin sanoin. (Eskola & Vastamäki 2007, 25–27.)

Aineistonkeruumenetelmää valittaessa pohdimme sekä teemahaastattelun että kyselyn käyttämistä tutkimuksessa. Halusimme selvittää lastensuojelulaitostyöntekijöiden näkemyksiä arvoista, joten haastattelu tuntui käyttökelpoisimmalta menetelmältä kerätä aineisto. Toisaalta kyselylomake nousi teemahaastattelun edelle, vaikka kyselylomakkeen käyttö ei ole kvalitatiivisessa tutkimuksessa kovinkaan yleistä. Valitsimme siis menetelmäksi puolistrukturoidun lomakehaastattelun, jonka toteutimme sähköisenä kyselynä. Laadullinen tutkimus nimittäin mahdollisti sen, että prosessi pääsee ”elämään” ja muutoksia voidaan tehdä tarpeen tullen. Jos esimerkiksi emme kyselylomakkeilla olisi saaneet riittävästi tietoa tutkimastamme aiheesta, meillä olisi ollut vielä mahdollisuus syventää aihetta teemahaastattelulla.

Kyselylomakkeen käyttöön päädyimme siksi, että sen avulla meidän oli mahdollista tavoittaa useamman työntekijän mielipide kuin teemahaastattelujen avulla olisimme saaneet. Resurssien (niin ajallisten kuin rahallistenkin) puitteissa

emme olisi pystyneet haastattelemaan työntekijöitä eri puolelta Suomea, mikä taas sähköisellä kyselylomakkeella oli mahdollista. Lisäksi tutkimuksemme aiheetta olisi saattanut olla hankala jäsentää puhumalla ja siitä kertominen kylmitään tuntemattomille haastattelijoille olisi voinut olla vaikeaa. Koska kyselylomake mahdollistaa täysin anonyymiksi jäämisen, ajattelimme, että saisimme näin useamman työntekijän osallistumaan tutkimukseemme.

Kyselylomakkeen käyttöön ja laatimiseen liittyy paljon haasteita. Ensinnäkin kysymysten muotoilussa täytyy olla huolellinen. Kysymysten täytyy olla yksiselitteisiä, eivätkä ne saa olla johdattelevia, sillä epäselvät tai moniselitteiset kysymykset saattavat vaikuttaa vääristävästi tutkimustuloksiin. Lisäksi lomakkeen pituuteen kannattaa kiinnittää huomiota, sillä liian pitkä lomake uuvuttaa vastaajan tai saa hänet jopa jättämään kyselyn kokonaan väliin. (Valli 2007, 102–104.)

Laatiessamme kyselylomaketta pohdimme esimerkiksi sitä, kuinka saisimme tarpeeksi laajoja ja aiheeseen syvälle meneviä vastauksia. Kuinka laatisimme lomakkeesta sellaisen, että saamme vastauksia tutkimuskysymyksiin? Riskinä oli, että vaikeasta aiheesta puhuttaisiin vain hyvin yleisellä tasolla tai että vastaajat eivät ymmärtäisi laatimiamme kysymyksiä halutulla tavalla. Lisäksi työntekijät saattaisivat ajatella, että arvokysymykseen kuuluisi vastata jollakin tietyllä, yleisesti hyväksyttävällä tavalla.

Tavoitteena oli tutkia arvojen näkymistä konkreettisesti lastensuojelutyön arjessa ja ajattelimme, että juuri tämä arvojen konkreettiseksi osoittaminen voisi olla haasteellista. Pohdimme kuitenkin, että sosiaalialan ammattilaiset ovat koulutuksen ja työn puolesta tottuneita jäsentämään ajatuksiaan kirjoittamalla. Arvot ovat lastensuojelutyössä niin keskeisessä osassa, että työntekijöiden pitäisi periaatteessa pystyä käsittelemään niitä omakohtaisesti ja rehellisesti myös kirjoittaen. Kyselylomakkeesta tuli kohtalaisen pitkä, sillä se sisälsi 11 avointa kysymystä (liite 5). Ajattelimme, että kaikki kysymykset olivat kuitenkin tutkimustehävän ja laadukkaan aineiston saamisen kannalta tarpeellisia.

6.6 Kyselyn toteutus

Keräsimme tutkimuksen aineiston toimeksiantajana toimivan valtakunnallisen palveluntuottajan lastensuojelulaitoksissa ohjaustyötä tekeviltä työntekijöiltä puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, jossa oli avoimia kysymyksiä. Ennen kyselylomakkeen käyttöä testasimme lomakkeen sekä kyselyn saatekirjeen viidellä koehenkilöllä ja muokkasimme lomaketta saamamme palautteen perusteella. Kyselylomakkeet lähetettiin saatekirjeineen (liite 4) neljään eri lastensuojeluyksikköön, jotka sijaitsevat eri puolilla Suomea.

Kyselylomake lähetettiin sähköpostin välityksellä valittuihin yksiköihin. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät saivat siis kyselyn ja saatekirjeen omaan sähköpostiinsa ja he saivat yhden kuukauden aikaa vastata kyselyyn. Pyysimme jokaisesta yksiköstä vastuuhenkilön, joka huolehtisi kyselylomakkeiden palautuksesta meille päin. Tarkoitus oli, että jokainen kyselylomakkeeseen vastaaja voisi täyttää lomakkeen rauhassa ja vastattuaan sulkea lomakkeen kirjekuoreen, jotta anonymiteetti säilyy. Työntekijät jättivät kirjekuoret yksikössä sovitun palautuslaatikkoon, josta vastuuhenkilö kokosi ne yhteen postipakettiin ja lähetti vastaukset meille.

Suunnitelman mukaan tarkoitus oli kerätä koko aineisto toukokuun 2013 aikana, mutta viimeiset vastaukset kyselyyn saimme heinäkuun puolella. Emme lähettäneet yksiköihin varsinaista virallista karhukirjettä kyselystä, vaan muistutimme vastuuhenkilöitä tutkimuksesta sähköpostitse sekä kyselyajan puolivälissä että sen loputtua. Lopulta saimme yhteensä 20 vastausta kolmesta eri yksiköstä. Yhden yksikön vastuuhenkilöä emme tavoittaneet, emmekä saaneet sieltä vastauksia kyselyyn.

6.7 Analyysi

Tutkimusaineiston analysoinnissa voidaan erottaa ainakin kaksi erilaista vaihetta, jotka ovat esikäsittely- ja valmisteluvaihe sekä varsinainen tutkimusanalyysi. Esikäsittely- ja valmisteluvaiheessa tutkimusaineistoa käydään läpi lukemalla ja

luomalla siitä näin jonkinlaista kuvaa tutkijan mieleen. Tutkimusanalyysivaiheessa taas suhteutetaan aineiston palasia toisiinsa, niitä eritellään ja yhdistellään ja jopa hylätään tutkimusongelman kannalta hyödyttöminä seikkoina. Laadullista aineistoa voi analysoida monin eri tavoin, joista muutamia esimerkkejä ovat aineistolähtöinen ja teoriasidonnainen analyysi (Pihlaja 2006, 95–97) sekä sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.)

Toteutimme tutkimuksen aineiston analysoinnin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä, sillä se on hyvä perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen muodoissa. Sisällönanalyysi mahdollistaa aineiston yksityiskohtaisen, systemaattisen sekä koko aineiston kattavan kuvauksen olematta kuitenkaan joustamaton ja ennalta määrätty. (Seitamaa-Hakkarainen 2000). Sisällönanalyysia voi käyttää joko yksittäisenä metodina tai soveltaa sitä väljänä teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Tässä tutkimuksessa on käytetty sisällönanalyysia soveltaen. Seuraava luettelo on suora lainaus Tuomelta ja Sarajärveltä (2009, 91) ja siinä kuvataan laadullisen tutkimuksen analyysin etenemistä. Hyödynsimme tätä pelkistettyä runkoa myös oman tutkimusaineistomme analysoinnissa.

1. Päätä, mikä tässä tutkimuksessa kiinnostaa ja tee VAHVA PÄÄTÖS!
- 2a. Käy läpi aineisto, erota ja merkitse ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostukseesi.
- 2b. Kaikki muu jää pois tästä tutkimuksesta!
- 2c. Kerää merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta.
3. Luokittele, teemoita tai tyypittele aineisto (tms.).
4. Kirjoita yhteenveto.

Aloitimme aineiston analyysin esikäsittely- ja valmisteluvaiheessa lukemalla aineistoa useita kertoja. Perehdyimme keräämämme aineistoon mahdollisimman laajasti tutkimustehtävän kuitenkin koko ajan mielessä pitäen. Tämän jälkeen koodasimme aineiston siten, että arvoimme jokaiselle vastaajalle oman

numeronsa 18 ja 42 väliltä. Lomakkeet koodattiin siis tyyliin V33, V21, V19 jne. V-kirjain tarkoittaa koodissa sanaa vastaaja. Koodimerkeillä on viisi tärkeää tehtävää: ne ovat tekstin sisään kirjoitettuja muistiinpanoja, niillä jäsennetään sitä, mitä aineistossa käsitellään, ne toimivat tekstin kuvailun apuvälineenä ja ne ovat aineiston jäsennyksen testausväline. Lisäksi niiden avulla voidaan etsiä ja tarkistaa tekstin eri kohtia eli ne toimivat ikään kuin osoitteena. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.)

Koodasimme aineiston siksi, että vastaukset eivät sekoittuisi keskenään analyysin seuraavassa vaiheessa. Seuraavaksi nimittäin kopioimme koko aineiston ja järjestelimme sen niin, että jokaisen kyselylomakkeen kysymyksen alle oli koottu sen kysymyksen kaikki vastaukset. Käytännössä tämä tapahtui niin, että leikkasimme kopioiduista lomakkeista vastauskohdat ja liimasimme ne omille kartongeilleen oikean kysymyksen alle. Seuraavassa vaiheessa tutkimme aineistoa siten, että aineistolähtöisesti etsimme vastauksia asettamiimme tutkimuskysymyksiin. Yliviivasimme jokaisen kysymyksen vastaukset omalla värillään, jotta aineistosta karsiutuisi epäolennaiset asiat pois ja jäljelle jäisi vain tutkimusongelmaan vastaavaa aineistoa.

Tämän jälkeen oli vuorossa aineiston teemoittelu. Se tarkoittaa aineiston järjestämistä siten, mitä kustakin teemasta on sanottu. Kyse on siis laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan, jolloin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Perusajatuksena on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Teemoittelu on myös aineiston tiivistämistä ja pelkistämistä, jotta tutkijan on helpompaa poimia aineistosta tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Aineiston teemoitteluvaihetta voidaan kutsua myös klusteroinniksi. (Pihlaja 2006, 96.)

Teemoittelimme aineiston muodostamalla pääteemojen alle aineistosta nousevat alateemat. Esimerkiksi eräs pääteema oli ”Arvojen ja eettisten kysymysten käsittely yksikössä” ja sille alateemana ”Toiminta ristiriitatilanteissa”. Teemoittelun jälkeen oli vuorossa merkityksellisten tutkimustulosten esiin nostaminen sekä tulosten yhteenvedon kirjoittaminen. Tarkka analyysipolku löytyy liitteestä 6.

7 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tuloksissa esittelemme aineistosta saatuja vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineistosta nousseet pääteemat ovat pitkälti tutkimuskysymysten kaltaisia. Pääteemojen alle muodostui yhteensä seitsemän alateemaa, joiden kautta esittelemme tulokset. Esittelemme tutkimuksen tuloksia suhteellisen tarkasti tutkimuksen aiheen abstraktin luonteen vuoksi. Ajattelemme, että paljon olennaista jäisi sanomatta, jos yleistäisimme liiaksi tai niputtaisimme yksittäisiä arvoja liian isojen teemojen alle. Tuloksien esittelyssä olemme myös nostaneet suoria lainauksia työntekijöiden vastauksista tuloksia havainnollistamaan.

7.1 Työntekijöiden käsitykset työtä ohjaavista arvoista

7.1.1 Arvojen määrittely ja merkitys

Lastensuojelulaitoksen työntekijät määrittivät lastensuojelutyötä ohjaavat arvot suuntaviivoiksi, suunnannäyttäjiksi ja opasteiksi, kaiken toiminnan kivijalaksi ja useassa vastauksessa määriteltiin arvot työn perustaksi. Työntekijöiden määritelmät arvoista olivat hyvin yhteneväiset vain hiukan eri sanoilla avattuina. Vastaajien mukaan arvot ohjaavat lastensuojelutyötä, ja kaikki toiminta perustuu arvoihin.

Mielestäni ohjaavat arvot ovat lastensuojelun ”suuntaviivat” ja ”opasteet”. Niiden avulla mahdollistetaan yhdenmukaiset työskentelytavat. (V42.)

Ne ovat kuin kaiken toiminnan kivijalka. Niiden mukaan kaikkien ohjaajien pitää (-isi) kulkea eri osa-alueilla samaan suuntaan kohti samaa päämäärää. (V29.)

Useassa arvojen määritelmässä oli nostettu asiakkaiden sekä perheen oikeudet ja arvojen kerrottiin ohjaavan toimintaa lapsen edun mukaan. Eräs työntekijä kirjoitti:

Arvoja, jotka ohjaavat jokapäiväistä työtä, takaavat/turvaavat asiakkaiden + perheen oikeuksia, yksilöllistä huomiointia sekä kuntoutumista. (V33.)

Kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät olivat yhtä mieltä arvojen merkityksellisyydestä työn perustana ja tavoitteiden saavuttamisen välineenä. Osassa vastauksista arvojen suurta merkitystä perusteltiin sillä, että lastensuojelu on herkkää työaluetta, johon liittyy paljon tunteita. Perusteena mainittiin myös, että lastensuojelun lapset ja nuoret ovat usein monella tavalla ”rikki” ja heidän arvo maailmansa voi olla päälallaan. Vastauksista tuli ilmi myös se, että lastensuojelutyössä arvojen merkitys erityisesti korostuu.

Arvot ovat tärkeitä. Ilman lastensuojelutyön arvoja työtä ei voida tehdä mielestäni kunnolla. Työltä ”lähtee pohja” jos arvot eivät ole ohjaamassa työtä. (V42.)

Arvot ovat työn perusta, johon kaikkea työtä täytyy peilata. Arvot luovat yhteisen tavan toimia, kun arvot puhutaan ”auki” työyhteisössä. (V34.)

ovat tärkeitä, koska ls on herkkä työalue, johon liittyy paljon tunteita. Arvoilla voidaan asettaa työtä tiettyihin raameihin. (V24.)

7.1.2 Eettisten kysymysten määrittely

Halusimme tutkimuksessa selvittää myös sitä, miten toimeksiantajana toimivan organisaation lastensuojelutyöntekijät käsittävät lastensuojelutyön eettiset kysymykset. Puolet vastaajista määritteli ne jonkinlaisena kunnioittamisena ja huomioimisena, oli kyse sitten asiakkaiden ja heidän tarpeidensa, työtovereiden, itsemääräämisoikeuden, yksilöllisyyden tai ylipäänsä ihmisarvon kunnioittamisesta. Eräs vastaajista avasi näkemystään nuorten kunnioittamisesta näin:

Suurin eettinen kysymys on kuinka hoitaa nuoren asioita niin, että toimitaan häntä kunnioittaen sekä hänen luottamuksensa säilyttäen. Aikuisena joutuu monessa tilanteessa kertomaan asioita, joita nuori ei haluaisi muiden tietävän ja tällöin joutuu ajoittain rikkomaan nuoren luottamuksen. (V19.)

Vastaajia puhututtivat myös tasavertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden teemat ja se, mikä kaiken kaikkiaan on lapselle ja hänen perheelleen hyväksi. Kaksi vastaajaa painotti asiakkaan kohtaamista ammattilaisena ikään, sukupuoleen tai uskontoon katsomatta. Vastauksissa kerrottiin, että kaikkien tulisi olla ”samalla viivalla” ja oikeutettuja saamaan samankaltaista hoitoa ja kuntoutusta.

Lähes puolissa vastauksista pohdittiin erilaisia eettisiä ristiriitoja lastensuojelutyön arjessa. Muutamat vastaajista kirjoittivat esimerkiksi kohdanneensa tilanteita, joissa on täytynyt miettiä sitä, kuinka toimia asiakkaan parhaaksi ja asiakkaan etua ajaen, kun omat ja asiakkaan ajatukset asiasta eivät ole kohdanneetkaan. Eräs vastaaja mietti myös, mitä tehdä ohjaajan roolissa, kun vanhemman ja nuoren keskinäiset näkemykset tilanteesta eroavat. Vastaajat siis pohtivat, kuinka toimia tilanteessa ammattilaisena ja asiantuntijana asiakaslähtöisyyttä huomioiden.

Asiakkaan toiveiden huomioiminen; hoidon, kasvatuksen ja kuntoutuksen suunnittelu asiakkaan tarpeista käsin. Tämä ei aina tarkoita sitä, että tehdään niin kuin asiakas haluaa tai sanoo haluavansa, vaan asiantuntijan täytyy aina arvioida myös oman ammatillisuutensa kautta asiakkaan etua, jonka kautta ratkaisut tehdään, kuitenkin niin, että asiakkaan toiveet on huomioitu ja kuultu. (V34.)

Eettisiä ristiriitoja lastensuojelun käytännön työssä aiheuttaa myös kahden vastaajan mukaan itsemääräämisoikeus. Toinen vastaajista kertoi, että lastensuojelutyössä joutuu melko usein puuttumaan asiakkaan itsemääräämisoikeuteen ja toimimaan vastoin asiakkaan tahtoa. Esimerkkinä mainittiin rajoitustoimenpiteet, joiden tulisi olla lastensuojelulain mukaisia mutta myös inhimillisiä. Eräässä vastauksessa taas nostettiin esille yksilön oikeudet mutta toisaalta myös velvollisuudet, jotka tulevat näiden oikeuksien mukana.

Neljännes vastaajista käsitti lastensuojelun eettisiksi kysymyksiksi vaitiolo- ja salassapitovelvollisuuden, yksityisyydensuojan sekä luottamuksellisuuden. Vastauksista nousi esimerkkinä se, että lastensuojelutyössä joutuu usein pohtimaan sitä, mitä arkaluonteista, lapsen yksityisyyttä rikkovaa voi kertoa vanhemmille tai lapsen asioita hoitaville tahoille.

Eräs vastaaja painotti lain, esimerkiksi lastensuojelulain, merkitystä ja piti tärkeänä sitä, että lastensuojelutyössä toimitaan lakien mukaisesti. Kaksi vastaajaa puolestaan halusi ottaa esille lastensuojelutyön talouskysymykset. Toinen vastaajista näki eettisinä kysymyksinä juuri taloutta käsittelevät kysymykset, ja toinen pohti lastensuojelua ja siihen kytkeytyvää liiketoimintaa.

Lastensuojelu sekä inhimillistä auttamistyötä että hyvään tulokseen/voittoon tähtäävää liiketoimintaa. Miten sovittaa yhteen liikeyelämän ”kovat arvot” ja lastensuojelun arvot? (V18.)

7.2 Työtä ohjaavat arvot ja niiden näkyminen käytännön työssä

7.2.1 Työtä ohjaavat arvot

Kysyimme haastateltavilta mitkä arvot ohjaavat heidän työskentelyään lastensuojelulaitostyössä ja pyysimme heitä nimeämään vähintään 2–3 arvoa. Tässä kappaleessa kerromme, mitä arvoja työntekijät nostivat työtä ohjaaviksi arvoikseen. Joidenkin arvojen kohdalla olemme niputtaneet samaa tarkoittavat sanat yhden arvon alle. Muun muassa tasa-arvon alle olemme laskeneet myös yhdenvertaisuuden, yhdenmukaisuuden, tasavertaisuuden ja tasapuolisuuden, ja luottamuksesta oli puhuttu myös luotettavuutena ja luottamuksellisuutena. Seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon on koottu työntekijöiden nimeämät työtä ohjaavat arvot. Taulukon oikeassa reunassa olevat numerot kertovat, kuinka monessa vastauksessa kyseinen arvo esiintyi.

Työntekijöiden työtä ohjaavat arvot:

Vastuullisuus	12
Asiantuntijuus	7
Ainutlaatuisuus	7
Tasa-arvo	7
Välittäminen ja kiintymys	5
Rehellisyys	3
Kunnioitus	3
Luottamus	3
Oikeudenmukaisuus	2
Avoimuus	2
Asiakaslähtöisyys	2
Osallisuus ja kuulluksi tuleminen	2
Itsemääräämisoikeus	2
Lasten- ja vanhempien oikeudet	2
Ammatillisuus	2
Eettisyys	1
Aikuisuus	1
Johdonmukaisuus	1
Läpinäkyvyys	1
Suvaitsevaisuus	1
Ihmisarvo	1
Inhimillisyys	1
Yhteisöllisyys	1
Läsnäolo	1
Kuunteleminen	1
Ihmisläheisyys	1
Kannustaminen	1

Kyselylomakkeessa oli mahdollisuus luetella vielä muita työtä ohjaavia arvoja. Taulukossa on avattu siis oleellisimmat arvot ja seuraavaksi on lueteltu muita arvoja, jotka ohjaavat työn tekemistä lastensuojelulaitoksessa. Suurimmaksi osaksi työntekijöiltä nousi samoja arvoja, kuten oikeudenmukaisuus (2), inhimillisuus (2), läsnäolo (1), suvaitsevaisuus (1) rehellisyys (1), luotettavuus (1) ja asiakaslähtöisyys (1). Näiden lisäksi uusina arvoina nousivat myös tavoitteellisuus (1) sekä kiireettömyys (1). Yksi vastaajista kirjoitti, että kaikki humanit arvot ovat tärkeitä ja toinen työntekijä kuvaili ajatuksiaan muista työtä ohjaavista arvoista seuraavasti:

Tämä ei ehkä ole niinkään arvo, mutta luotettavan aikuisen ”roolin” saavuttaminen. Haluan, että nuoret kokevat minut turvallisenä ja helposti lähestyttävänä aikuisena joka osaa asettaa rajat oikeilla hetkillä oikeille asioille. Välillä pitää uskaltaa olla se ”paska” aikuinen. (V42.)

7.2.2 Arvojen näkyminen käytännön työssä

Pyysimme työntekijöitä myös avaamaan nimeämiään arvoja ja kertomaan esimerkkejä siitä, kuinka arvot näkyvät käytännön lastensuojelutyössä asiakkaille ja muille työntekijöille. Tässä kappaleessa avaamme työntekijöiden vastauksia arvojen näkymisestä käytännön työssä.

Vastuullisuutta oli avattu monessa vastauksessa ja sen kerrottiin näkyvän käytännön työssä muun muassa vastuun ottamisena työssä ja omien työtehtävien hoitamisena. Työtehtävät tehdään niin hyvin kuin osataan, ja sovitut asiat sekä työtehtävät suoritetaan loppuun saakka. Työntekijä vie tarvittavaa tietoa eteenpäin, neuvoo ja kertoo tietojaan tarvittaessa sekä kysyy ja selvittää ne asiat, joita ei tiedä tai joihin ei osaa vastata.

Organisaation arvopohjan ja sääntöjen mukaan toimiminen sekä yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa kerrottiin myös esimerkkeinä vastuullisuudesta. Salassapitosopimukset ja luottamuksellisuus sekä työntekijän aito läsnäolo, tuki ja kannustus nousivat vastauksissa esiin. Työntekijä on nuorelle turvallinen, luotettava ja välittävä aikuinen, joka kantaa vastuuta lapsen asioista. Seuraavissa

lainauksissa eräs työntekijä pohtii ensin vastuullisuuden näkymistä käytännön työssä asiakkaille ja toisessa lainauksessa muille työntekijöille.

joskus pystyttävä toteamaan, ettemme pysty nuorta auttamaan ja silloin ohjaamme hänet toiseen paikkaan paremman avun piiriin. (V39.)

Meillä töissä kävi niin, että eräs iltavuorolainen ei hakenut nuorta kaupungilta, vaikka tämä pyysi (oli myöhästynyt bussista). Nuori joutui pimeässä ja sateessa kävelemään yksikköön. Puhutin työntekijää ja kysyin, mitä ajattelit, kun jätit sijoitetun nuoren, joka on otettu meille turvaan, yöhön yksin kävelemään, tekisitkö niin esim. omalle lapsellesi? Tämän keskustelun kautta luulen, että ko. työntekijä huomasi inhimillisyyden merkityksen sekä asiakkaan kunnioittamisen tärkeyden. Arvoni näkyvät työssäni tekoina ja sanoina. Olen sanonut töissä joskus, ettei tämä ole mielestäni eettisesti oikein - siitä seuraa aina hyvä keskustelu. (V39.)

Lisäksi vastuullisuuden kerrottiin näkyvän käytännön työssä muun muassa pelastussuunnitelman laatimisena ja ajan tasalla pitämisenä, säännöllisinä palo- harjoituksina ja erilaisiin vaaratilanteisiin valmistautumisena. Vastuullisuudesta mainittiin myös hallittu fyysinen rajoittaminen -koulutus, nuorten arvostaminen ja nuorista välittäminen sekä työyhteisön yhteiset toimintaohjeet.

Asiantuntijuudesta ja ammatillisuudesta puhuttaessa useat työntekijät nostivat esiin moniammatillisuuden. Vastauksissa kerrottiin, kuinka eri alojen osaamisen ja ammattitaidon yhdistäminen (sosiaali-, terveydenhuolto- ja kasvatusala) luo kokonaisvaltaisemman kuvan asiakkaan hoidon, kasvatuksen ja kuntoutuksen suunnitteluun sekä toteutukseen. Asiantuntijuuden kerrottiin näkyvän työtehtävien kautta, esimerkiksi terveydenhuollon asioiden hallitsemisena (lääkkeiden antaminen asiakkaille) ja asiakkaiden ammatillisessa kohtaamisessa. Yhteistyö lasten vanhempien ja muun verkoston kanssa sekä muiden työntekijöiden ohjaus ja perehdytys tulivat myös esiin vastauksissa. Eräs vastaaja avasi asiantuntijuutta seuraavasti:

Asiantuntijuutta kehitetään jatkuvalla työnantajan tukemalla kouluttautumisella ja hyvää työilmapiiriä ylläpidetään ja kehitetään eikä sitä pidetä itsestään selvänä asiana → työyhteisössä on esim. sovittu että jos joku työntekijä ei toimi sovittujen ohjeiden mukaan voi hänelle suoraan rakentavassa hengessä asiasta sanoa eikä asiaa viedä "kiertotietä". (V29.)

Lasten oikeuksista kirjoitettiin, että niistä on pidettävä kiinni, oli tilanne mikä tahansa. Eräs työntekijä pohti itsemääräämisoikeuden sekä lasten- ja vanhempien oikeuksien näkymistä vastauksessaan seuraavasti:

Arvostamme ja kunnioitamme asiakkaiden oikeuksia ja kaikkien välistä tasa-arvoa. Vallankäyttöön ja määräämiseen on helppo mennä, mutta sitä vältetään. Kaikkien ajatukset ja mielipiteet otetaan huomioon työssä. Koko perhe on mukana lasten asioissa. (V41.)

Vastauksien mukaan asiakaslähtöisyyttä on olla nuorelle turvallinen aikuinen ja rajojen asettaja, joka on aidosti läsnä, antaa aikaa sekä on kiinnostunut lapsen asioista. Eräs työntekijä pohti asiakaslähtöisyyden näkymisestä muille työntekijöille.

En oikein tiedä kuinka tähän vastata. Työaikana ei ehdi keskustelemaan työntekijöiden kanssa tai saamaan palautetta tehdystä työstä... Mutta toivon, että arvoni näkyvät muille työntekijöille asiakaslähtöisyytenä mm. pidän siitä, että saan aikaa nuoren kanssa jotta voin vaikka pelata lautapelejä tai hieroa nuoren hartioita. Toivon muiden työntekijöiden huomaavan läsnäoloni ja aidon kiinnostuksen nuoren asioita kohtaan. (V42.)

Asiakaslähtöisyyden kerrottiin näkyvän myös siinä, että nuoren kuntoutumiselle ja itsenäistymiselle asetetut tavoitteet ovat yksilöllisiä ja saavutettavissa olevia. Asiakas on läsnä verkosto- ja muissa palaverissa, kun hänen asioistaan puhutaan. Nuorta osallistetaan oman elämänsä hallintaan ja vastuunottoon, häntä tuetaan ja kannustetaan normaaliin arkirutiiniin. Työntekijä ja nuori yhdessä miettivät, mikä on nuorelle parhaaksi. Työntekijöiden avaamana kiintymys ja välittäminen näyttäytyvät arjessa suhtautumisessa nuoriin, nuorten kannustamisena, tukemisena sekä yksilöllisenä huomiointina. Kiintymyksestä kirjoitettiin:

Osoitan kiintymystäni nuoriin päivittäisessä elämässä keskusteluissa ja vaikka halaamalla. (V19.)

Ainutlaatuisuus avattiin monessa vastauksessa asiakkaiden yksilöllisenä kohtaamisena ja huomiointina. Sen kerrottiin näkyvän myös asiakkaan kunnioittamisena sekä jokaisen asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja vahvuuksien huomiomisena sekä asiakkaan kuuntelemisena arjessa. Myös osallisuus ja kuulluksi

tuleminen tulivat vastauksissa esiin siinä, että lasta kuullaan ja kuunnellaan häntä koskevista asioista. Eräs vastaaja kirjoitti haluavansa löytää yhdessä asiakkaan kanssa hänen elämänsä kannalta parhaita mahdollisia keinoja ja menetelmiä, jotka auttavat asiakasta. Työntekijöiden mukaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus puolestaan näkyvät nuorten tasapuolisena kohteluna. Tasapuolisuus ulottuu myös työkavereihin ja omaisiin. Nuoria kohdellaan tasapuolisesti heidän taustoistaan riippumatta, ja heille on kaikille samat säännöt. Eräs työntekijä painottaa, että perustelut ovat tärkeitä jos joskus toimitaan yhteisistä säännöistä poikkeavasti. Esimerkki tasapuolisesta kohtelusta oli muun muassa se, että työntekijä jakaa aikansa tasapuolisesti nuorten kesken. Myös oikeudenmukaisuus näyttäytyy käytännön lastensuojelutyössä nuorten samanlaisena kohteluna ja samanlaisina perussääntöinä. Yksi työntekijöistä kirjoitti:

Oikeudenmukaisuus näkyy siinä, että nuoria kohdellaan samalla lailla ja heillä on samanlaiset perussäännöt; esim. hatkasta tulee seuraamus, mutta seuraamus voi olla yksilöllinen, ei kaikille samanlainen. (V39.)

Rehellisyys näyttäytyy vastaajien mukaan käytännössä kaikissa keskusteluissa nuorten sekä aikuisten kesken. Kaikissa tilanteissa pyritään toimimaan niin, että nuorelle ollaan rehellisiä. Luottamuksellisuus tulee esiin arjessa niin, että ollaan nuoren luottamuksen arvoisia aikuisia, eikä nuorten asioista puhuta toisten nuorten kuullen. Rehellisyyttä ja avoimuutta avasi eräs vastaaja näin:

Olen työssäni rehellinen ja avoin → kerron asiakkaille mielipiteeni, perustelut, näkökantani, kuuntelen asiakasta ja teemme yhteisiä päätöksiä. (V33.)

Vastaajien mukaan kunnioitus näkyy niin nuoren oman tilan ja rajojen kunnioittamisena kuin työkavereiden kunnioituksena ja heihin luottamisena. Se tulee esiin kaikissa keskusteluissa ja näkyy kohtaamisten, puheen ja elekielen kautta. Eräs vastaaja kirjoitti, että puhuu aina nuoresta arvostavaan sävyyn, ja toinen työntekijä avasi kunnioituksen näkymistä käytännön työssä seuraavasti:

Vaikeissakin keskusteluissa ja ristiriitatilanteissa pyrin toimimaan nuorta kunnioittaen, ottaen hänet huomioon. Kunnioitan nuoren omaa tilaa ja omia rajoja, jos se vain on mahdollista. Toisinaan työssä on tehtävä myös asioita, joissa nuoren omia rajoja on pakko rikkoa. (V19.)

7.3 Arvojen ja eettisten kysymysten käsittely yksiköissä

7.3.1 Arvokeskustelut

Kysyimme haastateltavilta, kuinka lastensuojeluyksiköissä on käsitelty eettisiä kysymyksiä ja arvoja. Yli puolessa vastauksista kävi ilmi, että arvoja ja eettisiä kysymyksiä käsitellään joko työn arjessa päivittäin tai aika ajoin työyhteisön kesken erilaisissa palaverissa. Jotkut työntekijät kokivat, että arvot sekä eettiset kysymykset ovat läsnä jokapäiväisissä asiakastilanteissa, eli niitä käsitellään tilanteen ja tarpeen mukaan lastensuojelutyön arjessa työyhteisön välisissä keskusteluissa. Vastauksissa nousi esille myös se, että arvoja ja etiikkaa harvoin käsitellään näillä termeillä vaan mieluummin suoraan käytännön asiakastapauksina, niin sanotusti case-työskentelynä. Yksi työntekijä kertoi, että arvoja ja eettisiä kysymyksiä käsitellään avoimesti ja uudistushenkisesti.

Käytännössä arvokeskusteluja käydään työntekijöiden mukaan kehityskeskusteluissa ja kehittämispäivillä, yhteisissä palaverissa ja koulutuksissa, moniammatillisessa työryhmässä, työpaikkakokouksissa, työnohjauksissa sekä tiimeissä. Yksi työntekijä kertoi myös, että arvoista on keskusteltu esimiehen kanssa kehitys-, tulos- ja tavoitekeskusteluissa.

Moniammatillisessa työryhmässä keskustellaan ja sovitaan aina yksilöllisesti, miten toimitaan kussakin tilanteessa, jotta lapsen kasvu ja kehitys turvataan. (V24.)

Muutamissa vastauksissa nostettiin esille toimeksiantajan organisaation yhteiset arvot ja niiden käsittely. Vastausten perusteella työntekijöiden kanssa keskustellaan toimeksiantajan linjaamista arvoista, joihin työntekijöiden tulisi sitoutua ja joiden pohjalta työn etiikka muodostuu. Yksi työntekijöistä vastasi, että arvoja on käsitelty jonkin verran, ja lisäksi organisaation arvot ovat esillä ja kaikkien työntekijöiden nähtävillä.

Muutaman vastaajan näkökulmasta toimeksiantajan lastensuojeluyksiköiden käytännön työssä on harvoin aikaa pohtia arvoja ja eettisiä kysymyksiä. Vastauksista kävi myös ilmi, että arvoja on joskus käyty läpi työpaikkakokouksissa, mutta ne eivät ole kiinnittyneet arkeen. Eräs työntekijä nosti myös esille, että aluksi arvot kerrottiin ylhäältäpäin, mutta niihin ei ole palattu sen jälkeen. Eräs työntekijä vastasi näin arvojen ja eettisten kysymysten käsittelystä yksiköissä:

Minun mielestä ei olla. Meillä on työaikana harvoin aikaa pohtia työtämme syvemmin, saati sitten arvoja eettisiä kysymyksiä. (V42.)

Työntekijöiltä kysyttiin myös sitä, kuinka arvojen ja eettisten kysymysten käsittely heidän mielestään toimii lastensuojeluyksiköissä. Lähes puolet vastaajista kertoi olevansa tyytyväisiä yksikössään käytyihin arvokeskusteluihin. Vastausten perusteella kyseisissä lastensuojeluyksiköissä keskustellaan arvoista ja eettisistä kysymyksistä avoimesti ja työyhteisön ilmapiiri sallii kriittisemmänkin keskustelun. Yksiköissä on olemassa yhteiset linjat, joista työntekijät tarpeen mukaan keskustelevat.

Toimii hyvin, koska niistä keskustellaan avoimesti. (V25.)

Esimerkillisesti. (V35.)

Toimii mielestäni hyvin, koska työ lähtee hyvin vahvasti asiakkaiden tarpeista myös työntekijöiden puheissa jokapäiväisessä työskentelyssä. Mutta koskaan arvokeskustelua ei voi käydä liikaa. Kiireisen arjen keskellä myös todellinen pysähtyminen ei ole aina mahdollista. (V34.)

Reilu kolmas osa vastaajista otti puolestaan esille kriittisemmän näkökulman arvokeskusteluiden toimimisesta. Näiden vastausten mukaan arvoista voitaisiin keskustella yksiköissä enemmänkin, ja arvojen sekä eettisten kysymysten käsittely ei toimi ihan niin hyvin kuin työntekijät toivoisivat. Kaksi työntekijää oli sitä mieltä, että arvokeskusteluja käydään työyksikössä huonosti, ja arvoja ei juurikaan käsitellä henkilökunnan kesken. Muutamassa vastauksessa kävi myös ilmi, että arvojen ja eettisten kysymysten käsittely toimii yksiköissä vaihtelevasti, mutta pääasiassa hyvin. Erään vastaajan mukaan arvoja on käsitelty riittävästi, mutta eettisiin kysymyksiin voitaisiin vielä paneutua tarkemmin.

Ei niin hyvin kuin toivoisi. Lastensuojelu työn arki niin hektistä ettei aina kerkeä pysähtymään ja miettimään asioita. (V21.)

Ei toimi. Itse kaipaisin enemmän aikaa työntekijöiden välisille keskusteluille. (V42.)

Arvoja voisi enemmän avata työryhmässä (TPK). Mitä arvot meillä on, miten ne näkyvät, miten ne ymmärretään. (V36.)

7.3.2 Toiminta ristiriitatilanteissa

Kysyttäessä työntekijöiltä siitä, miten heidän yksiköissään toimitaan eettisissä ristiriitatilanteissa 13 vastaajaa kahdestakymmenestä vastasi, että ristiriidat selvitetään työyhteisössä yhdessä keskustellen. Konkreettisiksi keinoiksi ratkaista ristiriitatilanne mainittiin demokratia ja äänestäminen, asiasta keskusteleminen yhteisissä palaverissa ja työnohjauksissa sekä kompromissien tekeminen. Eräässä yksikössä on myös perustettu erityinen työryhmä käsittelemään asiaa. Vastauksissa korostui siis päätösten tekeminen yhdessä työyhteisön kesken. Kaksi työntekijää otti kuitenkin esille myös, että ristiriidoista ei aina puhuta kovin avoimesti, vaan ongelmia ruoditaan puhumalla niin sanotusti selän takana tai ei toimitakaan yhteisesti sovitulla tavalla.

Neuvotellaan työyhteisön jäsenten kesken ja yritetään keskustellen löytää yhteinen ymmärrys. (V25.)

Paljon puhutaan takanapäin. Vuoronvaihtoraportilla keskustelua, Hoka - tiimeissä löydetään keskustelemalla yhteinen sävel. (V36.)

Muutamassa vastauksessa oltiin sitä mieltä, että päätöksenteko kuuluu vastuuhenkilöille tai vastuuvuorolaiselle. Viime kädessä eettiset ristiriidat ratkaisee vastaava ohjaaja tai yksikön johtaja.

Johdon tehtävä on viime kädessä linjan veto ristiriitatilanteissa. Ajoittain tulee esille tilanteita, joissa aikuiset ovat olleet eri mieltä tavasta toimia jossakin tilanteessa ja toimineet sitten toisella tavalla. Tämä on hyvin turhauttavaa ja myöskin epäkunnioittavaa yhteisiä sopimuksiamme ajatellen. Yleensä ristiriitatilanteet ovat selvinneet keskinäisellä keskustelulla. (V19.)

Kaksi työntekijää luotti yhteisiin sääntöihin ja lakeihin eettisten ristiriitatilanteiden selvittämisessä. Näiden vastausten mukaan työyksikön säännöt ovat yksiselitteiset eikä niissä ole tulkinnanvaraa. Ristiriitatilanteissa edetään myös joko lastensuojelulakia tai jotakin muuta asiaan liittyvää lakia noudattaen. Kahdessa vastauksessa puolestaan kerrottiin, että kyseisessä työssä ei ole vielä tullut vastaan minkäänlaisia ristiriitatilanteita.

7.3.3 Kehittämisideat arvojen ja eettisten kysymysten käsittelyyn

Kysyimme työntekijöiltä, onko heillä kehittämisideoita oman yksikkönsä arvokeskustelujen käymiseen, johon vähän yli puolet vastaajista reagoi. Kolmella vastaajista ei ollut mitään kehitettävää yksikkönsä arvojen ja eettisten kysymysten käsittelyssä ja yhdeksän jätti vastaamatta kysymykseen. Kahdeksan työntekijää oli sitä mieltä, että arvokeskustelua voitaisiin käydä enemmän ja entistä avoimemmin. Vastaajien mielestä arvoista voitaisiin keskustella yhdessä työyhteisön kanssa ja niistä voitaisiin käydä keskustelua myös nuorten kanssa. Joka-päiväiseen raportointiin toivottiin lisää arvojen käsittelyä, ja arvoja voitaisiin ottaa enemmän tietoisesti esiin, esimerkiksi sopivan casen yhteydessä. Eräs vastaaja ehdotti myös kehityskeskusteluiden lisäksi niin sanottua ”isoraporttia” pidettäväksi kaksi kertaa vuodessa, jossa voitaisiin paneutua johonkin tiettyyn arvodilemmaan ja mietittäisiin yhdessä ratkaisua ongelmiin arvokeskusteluiden kautta. Eräs työntekijä avasi toiveitaan arvokeskustelujen kehittämiseen seuraavanlaisesti:

Ehkä tulisi vähän useammin ”palata juurilleen” ja miettiä mitkä arvot ja eettiset periaatteet ovat meille tärkeitä ja miten voisimme toteuttaa niitä vielä paremmin. Ja nuoriltakin voisi kysyä miten he kokevat arvojen toteutuneen yksikössä. Nuorille täytyy tietenkin ensin avata ja sanoittaa eri arvoja hyvinkin tarkasti. (V29.)

Itse koin hyväksi kun olin kehityskeskusteluun ottanut pohjaksi – arvot ja sovelsin niitä omiin tavoitteisiini ja yhdessä vastaavan kanssa keskustelimme niistä tarkemmin. Yleensä arvokeskustelut koko työyhteisön kesken koetaan hiukan ”raskassoutuisiksi” ja ”kaukaisiksi” käytännön työstä ja niitä vähätellään kun ei niitä ole totuttu käyttämään hyväksi toiminnan lähtökohtina. Todelliset ja toimintaa ohjaavat arvot

syntyvät nimenomaan arjen kokemuksista eri toiminnoista ja kehittävät päivittäisiä työtapojamme tulevaisuudessa. (V29.)

8 Pohdinta

8.1 Yhteenveto tuloksista

8.1.1 Arvojen ja eettisten kysymysten määrittely

Kyselyymme osallistuneet työntekijät pitävät arvoja kaiken lastensuojelutoiminnan ja työn perustana. Arvot koetaan hyvin merkityksellisiksi ja niiden avulla mahdollistuu yhtenäinen työskentely kohti asetettuja tavoitteita. Vastauksissa korostetaan arvojen merkitystä juuri lastensuojelutyössä, sillä työssä käsitellään usein herkkiä aiheita, jotka koskettavat lapsen ja hänen perheensä elämää.

Lastensuojelun yleiset ja keskeisimmät arvot nousevat ihmissoikeussopimuksista ja niissä määritetyissä ihmisen perusoikeuksista. Näitä arvoja ovat oikeudenmukaisuuden, ihmisarvon ja ihmisyyden ehdoton kunnioittaminen sekä syrjinnän ehkäisy. (Sosiaaliportti 2012.) Lastensuojelun arvot nousevat myös Suomen perustuslaista. Keskeisiä tämän lain luomia arvoja ovat kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu. (Suomen perustuslaki 1999.)

Aineistosta nousee viisi arvoa, jotka työntekijät kokevat tärkeimmiksi työtä ohjaaviksi arvoikseen. Nämä arvot ovat vastuullisuus, asiantuntijuus, ainutlaatuisuus, tasa-arvo sekä välittäminen ja kiintymys. Työntekijöiden työtä ohjaavat arvot ovat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta samassa linjassa lastensuojelun yleisten arvojen kanssa, mutta muuten työtä ohjaavat arvot näyttäytyvät konkreettisempina ja ovat lähempänä lastensuojelulaitoksen arkea. Lastensuojelun yleiset arvot ovatkin nimensä mukaisia, ne jäävät hyvin yleiselle tasolle ja ovat laajoja kokonaisuuksia. Tutkimukseemme osallistuneiden työntekijöiden arvot todennäköisesti juontavat juurensa näistä laajoista kokonaisuuksista.

Työntekijät ovat työstäneet arvoja eteenpäin ja ne on kohdennettu vastaamaan työn arkea ja käytäntöä.

Työntekijöiden määrittelemät työtä ohjaavat arvot nousevat pitkälti tutkimuksemme kohteena olevan organisaation yleisistä toimintaa ohjaavista arvoista. Toimeksiantajamme organisaation arvot ovat vastuullisuus, asiantuntijuus ja ainutlaatuisuus. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.) Nämä kolme arvoa tulevat korostuneesti esiin aineistossamme, mikä osoittaa organisaation arvojen jalkauttamisen lastensuojelulaitosten arkeen onnistuneeksi.

Organisaation lastensuojelun toimintaperiaatteet ovat perhelähtöisyys, kasvatusta, hoito ja kuntoutus, omaohjaajatyöskentely sekä humaani työote. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012). Yksi aineistosta noussut työtä ohjaava arvo on välittäminen ja kiintymys, joka on peräisin organisaation lastensuojelun toimintaperiaatteista. Tämä periaate on humaani työote, jonka organisaatio määrittelee kaiken työn lähtökohdaksi. Humaani työote tarkoittaa muun muassa sitä, että lapsen hoidossa, kasvatuksessa ja kuntoutuksessa on kyse muustakin kuin puheesta. Kosketus, ilmeet ja eleet ovat yhtä tärkeitä kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen keinoja. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Työntekijät kokevat tärkeänä lapsen edun ja sen huomioimisen lastensuojelutyössä. Työn arvot ohjaavat toimintaa nimenomaan lapsen edun mukaan. Työntekijöiden näkemykset lapsen edusta ovat samansuuntaisia lainsäädännön kanssa. Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa sanotaan, että kaikissa julkisen ja yksityisen sosiaalihuollon toimissa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. (Yleissopimus lapsen oikeuksista 1991.) Myös laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (1983), lastensuojelulaki (2007) sekä sosiaalihuollon asiakaslaki (2000) painottavat lapsen etua kaikissa lastensuojelun toimenpiteissä. Lastensuojelulain (2007) mukaan lapsi on oman elämänsä asiantuntija, lasta on kuunneltava, kuultava ja lapsen mielipiteet on otettava huomioon. Lapsen edun toistuminen aineistossa osoittaa työntekijöiden sitoutumista lastensuojelun yleisiin arvolähtökohtiin ja lainsäädäntöön.

Vastauksissa mainittiin paljon myös yksittäisiä arvoja, joilla ei ole selkeää yhteistä linjaa. Tämä kertonee siitä, että työntekijät ovat muodostaneet omat mielipiteensä ja käsityksensä työtä ohjaavista arvoista. Koskisen (1994, 62–63) mukaan on tärkeää, että työntekijät pohtivat arvojaan, tiedostavat ne ja ovat muodostaneet omat käsityksensä työtä ohjaavista arvoistaan. Tämän lisäksi on kuitenkin myös osattava tuoda omat arvonsa muiden tietoisuuteen. Kun työyhteisön jäsenet tietävät, minkälaisia asioita toiset arvostavat ja millä perustein, on asioista helpompaa keskustella.

Tärkeimmiksi eettisiksi kysymyksiksi nousee neljä teemaa: kunnioittava ja huomioiva työote, tasavertaisuus ja oikeudenmukaisuus, ammattilaisena ja asiantuntijana toimiminen sekä asiakaslähtöisyys eli lapsen etu. Kunnioittamista ja huomioimista tarkastellaan asiakkaiden ja heidän tarpeidensa, työtovereiden, itsemääräämisoikeuden, yksilöllisyyden tai ylipäänsä ihmisarvon kunnioittamisen näkökulmasta.

Lapsen etu ja tarpeet suhteessa ammatillisuuteen ja asiantuntijuuteen tuotiin myös esiin työntekijöiden määrittelyissä eettisistä kysymyksistä. Vastaajat pohivat, kuinka toimia tilanteessa ammattilaisena ja asiantuntijana asiakaslähtöisyyttä huomioiden. Työntekijät näkevät eettisenä kysymyksenä lapsen toiveiden huomioimisen. Joskus lapsen toiveet omasta hoidostaan ja kasvatuksesta eivät aja hänen omaa etuaan ja tämä aiheuttaa ammattilaisen näkökulmasta eettisen ristiriidan.

Tämänkaltainen eettinen pohdinta osoittaa, että työntekijät pystyvät ammattieettiseen reflektioon. Ammattietiikan tarkoitus on pohtia työtä ja ammatillisuutta (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 5–6). Juuri tätä ovat kyselyyn vastanneet työntekijät aineistomme mukaan tehneet. Eettisyys tuottaa sosiaalialan työhön oikeuksien pohtimista ja riittävän sekä kohtuullisen määrittämistä. Ammatillisella tasolla se tarkoittaa kykyä pohtia ja kyseenalaistaa jatkuvasti omaa ammatillisen toiminnan oikeudenmukaisuutta ja päätöksenteon perusteita. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 5–6.)

8.1.2 Arvojen näkyminen käytännön lastensuojelutyössä

Työntekijöiden mukaan arvot näkyvät käytännön lastensuojelutyössä tavallisissa arkipäivän asioissa, kohtaamisissa ja keskusteluissa. Arvot tulevat näkyviin, kun tehdään yhteistyötä ja ollaan suhteessa toisiin ihmisiin. Suhteessa lapseen ja nuoriin arvot näkyvät muun muassa kunnioittavana kohteluna, osallistamisena ja yksilöllisten tarpeiden huomiointina. Organisaation toiminnan käsikirjassa lukee, että työskentelyn lähtökohtana on lapsen tarinan kuuleminen ja sen kautta osallisuuden mahdollistaminen. Perustana tässä osallisuutta korostavassa työskentelyssä on ajatus lapsen tai nuoren paremmasta mahdollisuudesta vaikuttaa tuen, hoidon ja kuntoutuksen sisältöön. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.)

Vastauksissa painottuvat myös moniammatillisuus, osaamisen jakaminen ja yhdistäminen sekä yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa. Organisaation toiminnan käsikirjan mukaan moniammatillinen tiimityöskentely kuuluu ammatillisuuteen. Asiantuntijuus tarkoittaa myös osaamisen ja kokemuksen jakamista. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.) Moniammatillisuuden ja eri alojen osaamisen yhdistämisen lisäksi myös kouluttautuminen korostuu vastauksissa. Laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöstön kelpoisuusvaatimuksista määritetään myös, että henkilökunnalla tulee olla pätevyys tehtävänsä, riittävä ammattitaito sekä kokemusta ja asiantuntijuutta työstä. (Saastamoinen 2010, 97–98.)

Arvot näkyvät myös suhteessa perheeseen ja muuhun verkostoon. Työntekijät kirjoittavat, että koko perhe on mukana lapsen asioissa ja arvot näkyvät muun muassa siinä, kuinka omaisia kohdellaan. Saastamoisen (2010, 11) mukaan laitoshuoltoon sijoitetun lapsen vanhempien kanssa täytyisikin tehdä tiivistä yhteistyötä. Lapsen ja vanhempien välistä yhteistyötä tulisi myös tukea. Organisaation toiminnan käsikirjassa on kirjoitettu myös perhelähtöisyydestä, joka kuuluu organisaation lastensuojelun toiminnan ytimiin. Lapsi, nuori ja perhe ovat osallistujia: heitä kuunnellaan, tuetaan, ohjataan ja vastuutetaan omassa elämäntilanteessaan. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012). Lisäksi lastensuojelulaissa (2007) määritetyt lastensuojelun periaatteet sisältävät perheen ja vanhempien tukemisen.

Arvoista kaikkein merkittävimpänä koetaan vastuullisuus. Se mainitaan työtä ohjaavaksi arvoksi useammin kuin muut arvot ja vastuun näkymisestä käytännön työssä annetaan paljon esimerkkejä. Vastuullisuutta on oman työn hoitaminen hyvin ja vastuun ottaminen työssä. Se näkyy arjessa myös organisaation arvopohjan ja sääntöjen mukaan toimimisena, yhteistyönä muiden kanssa sekä työntekijän aitona läsnäolona, tukena ja kannustuksena.

Vastuullisuus on mainittu ensimmäisenä myös organisaation yleisissä arvoissa. Käsikirjassa vastuullisuudesta kirjoitetaan, että luottamus, turvallisuus ja välittäminen luovat perustan kaikelle toiminnalle. Jokainen ihminen kohdataan ainutkertaisena ja vastuuta kannetaan niin toiminnasta, asiakkaista kuin työtöveistä. Lupaukset pidetään ja asiat hoidetaan loppuun. (Organisaation toiminnan käsikirja 2012.) Työntekijöiden vastauksissa mainitaan samoja asioita ja ne ovat linjassa käsikirjan ohjeiden kanssa. Vastuullisuuden lisäksi yhdenvertainen kohtelu korostuu aineistossa. Se näkyy arjessa samanlaisina perussääntöinä ja muutoinkin tasapuolisena kohteluna. Yhdenvertaisesta kohtelusta on määrätty myös Suomen perustuslaissa (1999) ja lastensuojelulaissa (2007) määritetyissä lastensuojelun periaatteissa.

Talentian ohjeiden mukaan sosiaalialan ammattilaisen on osattava perustella ja tehdä näkyväksi ammatilliset lähtökohdat, periaatteet ja ammattikäytännöt. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 29.) Osan vastauksien perusteella vaikuttaa siltä, että työntekijät eivät ole juurikaan paneutuneet miettimään omia arvojaan. Näissä vastauksissa arvoja ei avata kovin laajasti tai konkreettisella tasolla ja vastaukset ovat jääneet lyhyiksi. Voidaankin pohtia, onko syynä suppeisiin vastauksiin osaamisen, jaksamisen vai ajan tai kiinnostuksen puute. Kuitenkin suuri osa organisaation työntekijöistä pohti arvojaan laajasti ja omat arvot näyttävät olevan selkeät. Näissä vastauksissa arvojen näkymisestä käytännön työssä annetaan hyvin konkreettisia ja asiaa selittäviä esimerkkejä.

8.1.3 Arvojen ja eettisten kysymysten käsittely yksikössä

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian (2005, 6) sosiaalialan ammattilaisen eettisissä ohjeissa kirjoitetaan, että sosiaalialan työssä eettisistä kysymyksistä on keskusteltava jatkuvasti, niitä on tulkittava ja kehitettävä aina uudelleen. Ammattietiikka ei koskaan tule toteutumaan niin, että eettisten kysymysten pohdinta voitaisiin lopettaa. Aineiston perusteella arvojen ja eettisten kysymysten käsittely toimii toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä pääasiassa hyvin. Valtaosa työntekijöistä kirjoittaa, että arvoja ja eettisiä kysymyksiä käsitellään yksiköissä päivittäin ja tarpeen tullen. Niistä voidaan keskustella avoimesti hyvässä, mutta myös kriittisessä hengessä.

Etiikan yhteisöllisen ulottuvuuden ottaa esiin Lindqvist (2000, 19–20.) Hänen mukaansa suhdetason etiikka käsittelee ihmisten vastavuoroisuutta ja kohtaamista. Lindqvist on sitä mieltä, että yksilöiden elämä ja tulevaisuus on riippuvainen siitä, miten osataan toimia yhteisössä. Myös Talentian ammattieettisten ohjeiden mukaan ammattietiikka on yhteisöllinen asia ja eettiseen keskusteluun tulisi osallistua koko työyhteisö ja organisaatio. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 6.) Toimeksiantajan lastensuojeluyksiköissä arvokeskusteluja käydään erilaisissa tilanteissa, pääasiassa keskustellen. Esi-merkkejä arvokeskusteluiden käymisestä ovat kehityskeskustelut, kehittämisspäivät, palaverit, koulutukset, kokoukset ja moniammatilliset työtyhmät. Näiden lisäksi arvoja ja eettisiä kysymyksiä käsitellään työnohjauksissa ja esimiehen kanssa.

Aineistosta nousee kuitenkin myös kriittisempi näkökulma arvojen ja eettisten kysymysten käsittelystä. Osa työntekijöistä toivoo enemmän ja entistä avoimempaa arvokeskustelua työpaikalleen, sillä tällä hetkellä arvoista ja eettisistä kysymyksistä keskustellaan joko vähän tai ei ollenkaan. Osan vastauksien perusteella arvoja käsitellään harvoin työyhteisössä, sillä työn arjessa arvokeskustelulle ei löydy aikaa.

Talentian ohjeissa kirjoitetaan, että moniarvoisessa ja pirstaloituneessa suomalaisessa yhteiskunnassa voi olla vaikea löytää yleisesti hyväksyttyjä normeja ja jokainen työntekijä määrittelee ne omista lähtökohdistaan käsin. Työyhteisössä tulee tarttua rohkeasti ja avoimesti eettisten ongelmien tarkasteluun. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia 2005, 6.) Tutkimukseen osallistuneiden lastensuojeluyksiköiden työyhteisöjen arvojen ja eettisten kysymysten käsittelyssä korostuu keskustelun merkitys. Työntekijöiden kohdatessa eettisen ristiriidan työssään tai kollegoiden välillä, pyritään se selvittämään puhumalla, tekemällä kompromisseja tai äänestämällä. Työntekijät pyrkivät keskustelemalla löytämään yhteisen ymmärryksen ristiriitatilanteeseen.

Vaikka organisaation työntekijät ovat arvokeskusteluihin suurelta osin tyytyväisiä, nousee aineistosta esiin myös muutamia kehittämiskohteita. Työntekijät kokevat, että työyhteisön kesken täytyisi käydä enemmän keskustelua arvoista ja eettisistä kysymyksistä. Keskusteluihin olisi hyvä ottaa mukaan koko lastensuojelulaitoksen yhteisö eli myös laitoksessa asuvat nuoret voisivat osallistua omien kykyjensä mukaan keskusteluun. Työntekijät toivovat myös enemmän tietoista arvojen käsittelyä. Arvoista voitaisiin keskustella esimerkiksi varta vasten järjestetyissä palaverissa. Lisäksi arvot ja eettiset kysymykset voitaisiin ottaa osaksi arkea ja jokapäiväistä keskustelua ja raportointia. Näin arvot ja eettiset kysymykset eivät tuntuisi niin raskailta ja arjesta erillisinä asioina.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä tulee huomioida luotettavuuskysymykset jo työn suunnitteluvaiheessa. Aineiston keruun ja analyysin jälkeen luotettavuutta ei nimittäin voi enää parantaa, sillä luotettavuus liittyy prosessin eri vaiheisiin. Jälkikäteen tutkimuksen luotettavuuden parantaminen on mahdotonta. Laadullisella tutkimuksella on useita luotettavuuskriteerejä. Näitä ovat muun muassa arvioitavuus ja dokumentaatio, tulkinnan ristiriidattomuus ja saturaatio. (Kananen 2010, 69–71.)

Dokumentaatio on yksi tärkeimmistä asioista, joka tuo tutkimukselle uskottavuutta. Kaikki ratkaisut ja valinnat tutkimuksen eri vaiheissa on osattava perustella. (Kananen 2010, 69.) Suunnittelimme opinnäytetyöprosessia huolellisesti ja käytimme paljon aikaa aiheeseen ja aiempiin tutkimuksiin perehtyen. Otimme koko ajan aktiivisesti selvää tutkimuksen aihealueesta ja tutkimuksen tekemisestä, jotta tiesimme, mitä olimme tekemässä ja miksi. Emme tehneet ratkaisuja ilman, että olisimme osanneet perustella ne. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös kahden tutkijan sama lopputulos tutkimukselle. Kyseessä on tulkinnan ristiriidattomuus eli eräänlainen reliabiliteetti. (Kananen 2010, 70.) Olimme siis molemmat yhtä mieltä siitä, mikä on tutkimuksemme lopputulos ja päädyimme samoihin johtopäätöksiin. Mielestämme työparityöskentely on vähentänyt ennakko-oletusten ja virhetulkintojen määrää tutkimuksessa, sillä olemme koko prosessin ajan keskustelleet näkemyksistämme. Työparilta on saanut jatkuvasti jotain uutta näkökulmaa omaan ajatteluun, mikä on ehdottomasti laajentanut ja syventänyt tutkimustamme ja sen lopputulosta.

Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston saturaatiosta eli kylläntymisestä. Tällä tarkoitetaan sitä, että uusia havaintoyksiköjä otetaan tutkittavaksi niin kauan, kuin ne tuovat tutkimukseen jotain uutta. Jos vastaukset alkavat toistaa itseään, on saavutettu niin sanottu kylläntymispiste. (Kananen 2010, 70.) Tutkimuksemme aineisto oli sen verran pieni, että otimme tutkimukseen mukaan kaikki havaintoyksiköt eli kyselylomakkeen vastaukset, jotka vain saimme. Aineiston pienestä koosta huolimatta se saavutti saturaation, joten tutkimuksen voidaan katsoa olevan luotettava myös aineiston kylläntymisen suhteen.

Edellä mainittujen luotettavuusseikkojen lisäksi pidimme koko tutkimusprosessin ajan kiinni salassapito- ja vaitiolovelvollisuudesta toimeksiantajaamme kohtaan. Säilytimme esimerkiksi luottamuksellista lähdeaineistoa sekä tutkimusaineistoamme siten, että kukaan ulkopuolinen ei ole päässyt niihin käsiksi. Toimeksiantajastamme käytimme peitenimeä. Kyselyyn vastanneiden yksityisyyden suojasimme myös koodaamalla aineiston sattumanvaraisesti, jotta kenenkään yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ei voinut käydä ilmi. Lisäksi tuhosimme kaikki tutkimukseen liittyvät ja salassa pidettävät asiakirjat.

Käytimme tutkimustulosten kirjaamiseen sekä yhteenvedoon runsaasti aikaa ja teimme sen huolellisesti. Tällä tavoin halusimme varmistaa, etteivät tutkimuksen tulokset vääristyisi missään vaiheessa. Käytimme tutkimustulosten yhteenvedossa paljon suoria aineistolainauksia, jotta tulokset tulisivat esille mahdollisimman totuudenmukaisesti ja vastaajien tarkoittamalla tavalla. Pyrimme muutenkin kuvaamaan koko tutkimusprosessia selkeästi ja totuudenmukaisesti varmistuen samalla raportin tekstin oikeakielisyyden ja neutraalin ilmaisun. Raporttia laatiessamme käytimme lähdemateriaalia monipuolisesti ja laajasti. Lähteiden luotettavuus on arvioitu jokaisen lähteen kohdalla erikseen. Pyrimme käyttämään lähdeviitteitä ja lainauksia opinnäytetyön raportoinnin ohjeiden mukaisesti. Lopuksi vielä varmistimme tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä antamalla opinnäytetyömme toimeksiantajan toiveiden mukaisesti toimeksiantajalle tarkistettavaksi ennen varsinaista virallista palautusta.

8.3 Oma oppimisprosessi

Opinnäytetyöprosessin aikana olemme molemmat oppineet paljon niin lastensuojelutyön arvoista, tutkimuksen tekemisestä kuin työskentelyn organisoinnitakin. Vaikka arvot ja etiikka olivat tuttuja termejä meille jo ennen opinnäytetyöprosessia, emme olisi osanneet määritellä tai eritellä niitä sen tarkemmin. Prosessin aikana aloimme myös huomaamatta tarkastella omaa arvomaailmaamme ja peilaamaan sitä esimerkiksi sosiaalialan yleisiin arvoihin. Omat arvomaailmamme hahmottuivat selkeämmiksi. Huomasimme myös pohtivamme tarkemmin sitä, miten ja miksi muiden ihmisten kanssa toimimme, myös yksityiselämässä, mutta etenkin ammatillisessa mielessä.

Arvojen ja etiikan käsitteiden selkiytymisen lisäksi saimme runsaasti lisää tietoa ja käytännön osaamista tutkimusmenetelmien käytöstä ja niiden soveltamisesta. Käytimme paljon aikaa prosessin eri vaiheissa siihen, että istuimme ja luimme tutkimuksen kannalta olennaista teoria- sekä tutkimusmenetelmäkirjallisuutta ja keskustelimme yhdessä prosessin solmukohdista. Kirjallisuuteen perehtymisen ja tiiviin keskustelun myötä työskentelymme eteni sujuvasti ja loogisesti ja vältimme turhalta työltä. Jos emme tieneet mitä seuraavaksi kannattaisi tehdä,

otimme asioista ensin selvää, jonka jälkeen etenimme seuraavaan vaiheeseen. Tämä opetti meille myös epävarmuuden sietokykyä. Prosessin alussa opinnäytetyö vaikutti suurelta haasteelta ja olimme tutkimuksen alkuvaiheissa epävarmoja omista ratkaisuistamme työn suhteen. Prosessin edetessä luottamus omiin kykyihin lisääntyi ja huomasimme pitävämme itsenäisestä työskentelystä sekä omien päätösten ja ratkaisuiden tekemisestä. Koimme parityöskentelyn antoisana tapana tehdä opinnäytetyötä.

8.4 Jatkotutkimusidea

Selvitimme opinnäytetyössämme työntekijöiden näkemyksiä työtä ohjaavista arvoista. Halusimme opinnäytetyöllämme nostaa arvot ja eettiset periaatteet keskusteluun toimeksiantajamme lastensuojeluyksiköissä. Tuloksien mukaan arvokeskusteluja tulisi jatkaa ja työstää eteenpäin. Jatkotutkimusideana voisi olla, kuinka lastensuojelulaitoksessa asuvat lapset ja nuoret sekä heidän vanhempansa kokevat työtä ohjaavat arvot. Olisi kiinnostavaa tietää, mitä arvoja asiakkaat itse pitävät tärkeinä ja kuinka työntekijöiden ja organisaation arvot heille näkyvät. Pohdimme myös, että arvoja voitaisiin tutkia laajemminkin, esimerkiksi vertailla yksityisen ja julkisen sektorin lastensuojelun arvoja.

Aiheesta olisi tarpeellista tehdä lisää tutkimusta ja ainakin meidän tutkimuksen perusteella arvoista tulisi lastensuojelutyössä keskustella enemmän. Keskustelu tulisi saada luontevammaksi osaksi työn arkea. Haluamme päättää tutkimusraporttimme erään kyselyyn vastanneen työntekijän kommenttiin arvoista ja eettisistä kysymyksistä lastensuojelun laitostyössä:

erittäin tärkeä, mutta vähän puhuttu aihe! (V39.)

Lähteet

- Arponen, A. 2005. Arviointi ja valvonta sijaishuollossa. Teoksessa Laaksonen, S. & Kemppainen, M. (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry, 166–187.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 25–43.
- Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.
- Hallintolaki 434/2003.
- Helsingin kaupunki. 2013. Lastenkodit.
<http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/lastensuojelu/lastenkodit>. 1.10.2013.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hänninen, J. 2012. Yksityiset hoivayhtiöt hakevat kasvua lastensuojelusta. Helsingin Sanomat.
<http://www.hs.fi/talous/Yksityiset+hoivayhti%C3%B6t+hakevat+kasvu+a+lastensuojelusta/a1305608892894>. 6.9.2013.
- Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2006. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Järveläinen, P. 1994. Mitä arvot ovat. Teoksessa Heinimäki, J. & Kanerva, M. & Toivola, H. (toim.) Etiikka. Hyvää elämää etsimässä. Jyväskylä: SKSK-kustannus Oy, 35–38.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Koskinen, L. 1994. Mikä on oikein? Etiikan käsikirja. Helsinki: Lasten Keskus Oy.
- Laiho, K. 2010. Asiakasryhmäkohtainen sosiaalityö. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy, 161–311.
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011.
- Lastensuojelulaki 417/2007.
- Lastensuojelun Keskusliitto. 2004. Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.
- Linqvist, M. 2000. Tässä seison – Uskottavan etiikan jäljillä. Helsinki: Otava.
- Marjamäki, P. 2010. Sosiaalihuollon toimijat. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy, 403–434.
- Organisaation toiminnan käsikirja. 2012.
- Partanen, I. 2005. Arvot ja eettiset periaatteet toiminnan kulmakivenä. Teoksessa Laaksonen, Sari & Kemppainen, Martti (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Jyväskylä: Lastensuojelun Keskusliitto ry, 7–30.

- Pihlaja, J. 2006. Tutkielmalle vauhtia. Lahti: SOCEDA.
- Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Seitamaa-Hakkarainen, P. 2000. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi.
http://www.academia.edu/589363/Kvalitatiivinen_sisallon_analyysi.
 26.9.2013
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2005. Arki, arvot, elämä ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Ammattieettinen lautakunta.
- Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira. 2012a. Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatusta. Valtakunnallinen valvontaohjelma 2012–2014.
http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon_valvontaohjelma.pdf.
 27.9.2013.
- Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira. 2012b. Omavalvonta yksityisessä sosiaalihuollossa.
http://www.valvira.fi/files/tiedostot/v/a/Valvira_ohje_7_2012_.pdf.
 27.9.2013.
- Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira. 2013. Omavalvonta yksityisissä sosiaalipalveluissa.
http://www.valvira.fi/ohjaus_ja_valvonta/sosiaalihuolto/omavalvonta.
 27.9.2013.
- Sosiaalipolitiikka. 2012. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelun arvot ja periaatteet. <http://www.sosiaalipolitiikka.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mitaonlastensuojelu/arvotjaperiaatteet/>.
 6.2.2013.
- Sosiaalipolitiikka. 2012. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuolto.
<http://www.sosiaalipolitiikka.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/muusijaishuolto/>.
 15.3.2013.
- Sosiaalipolitiikka. 2012. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelulaitokset.
<http://www.sosiaalipolitiikka.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/>.
 18.3.2013.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Syrjäläinen E., Eronen A. & Värri, V-M. 2007. Johdanto. Teoksessa Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Syvälä, M. 2012. "Lapsibisnestä ei valvo kukaan". Taloussanomien.
<http://www.taloussanomien.fi/ihmiset/2012/06/16/lapsibisnesta-ei-valvo-kukaan/201231577/137>.
 6.9.2013.
- Tampereen kaupunki 2013. Perhehoito sijaisperheessä.
<http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/lastensuojelu/sijaishuolto/perhehoito.html>.
 26.9.2013.
- Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valli, R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: viitteitä aloittelevalla tutkijalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 102–124.

Vehviläinen, M. 2012. Suomeen syntyi synkkä miljoonabisnes – Ministeri pohtii estämistä. Uusi Suomi. <http://www.uusisuomi.fi/kotimaa/54421-perheiden-ongelmista-tuli-miljoonabisnes-ministeri-pohtii-kieltoa>. 6.9.2013.

Yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991.



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	[REDACTED]
Toimeksiantajan edustaja:	[REDACTED]
Osoite:	[REDACTED]
Puhelinnumero:	[REDACTED]
Sähköposti:	[REDACTED]

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	0901512 1001252 Alli Rimpiläinen Elli Leppänen
Puhelinnumero:	Alli [REDACTED] Elli [REDACTED]
Sähköposti:	alli.rimpilainen@edu.karelia.fi, elli.leppanen@edu.karelia.fi

Toimeksiantajan sitoumukset	

Opiskelijan sitoumukset	
Sitoudumme tekemään opinnäytetyömme koulun ohjeistusten ja [REDACTED] kanssa sovittujen asioiden mukaisesti.	

Opinnäytetyön ohjaus PKAMK:ssa	
Ohjaaja(t):	Sari Johansson ja Riitta Dal Maso

Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

Allekirjoitukset	
Päiväys 13.3.2013	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys Alli Rimpiläinen ALLI RIMPILÄINEN Elli Leppänen ELLI LEPPÄNEN
Päiväys 19.3.2013	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys [REDACTED]

1 (5)

Sopimus opinnäyteyhteistyöstä

1. Sopijaosapuolet

1.1. Toimeksiantaja



1.2. Opiskelijat

Karelia ammattikorkeakoulu sosiaalialan koulutusohjelma

Alli Rimpiläinen



alli.rimpilainen@edu.karelia.fi

Elli Leppänen



elli.leppanen@edu.karelia.fi

Ohjaavat opettajat:

Riitta Dal Maso

riitta.dalmaso@karelia.fi

Sari Johansson

sari.johansson@karelia.fi

2. Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimus on voimassa ajalla 12.12.2012–28.2.2013.

? 2014 / AK

3. Opinnäytetyön aihe

Opiskeliä laatii opinnäytetyön aiheesta:

[Redacted] astensuojelua ohjaavat arvot: kuinka [Redacted] astensuojelun ohjaustyötä tekevät työntekijät mieltävät työtä ohjaavat arvot ja kuinka arvot näkyvät käytännössä

4. Opinnäytetyön tavoite ja tavoiteltava hyöty

Opinnäytetyön aihe on sovittu yhteistyössä toimeksiantajan kanssa molempien osapuolten hyödyksi niin, että opiskelijalle mahdollistuu työelämälähtöisen opinnäytetyön tekeminen ja toimeksiantaja saa työstä konkreettista hyötyä vastineeksi työn tekemiseen sitomistaan resursseista. Opiskelija sitoutuu työskentelemään tavoitteellisesti toimeksiantajan kanssa ja jakamaan kehittämisprosessin aikana syntyvät kokemukset ja tiedot tämän kanssa. Tämän sopimuksen liitteenä laaditaan opinnäytetyösuunnitelma, josta ilmenee opinnäytetyön tarkka toteutusaikataulu, sisältö ja tavoitteet.

Opinnäytetyöskentelyn tuottama tulos toimeksiantajalle:

Konkreettiset tulokset, jotka toimeksiantaja ja työyhteisö saavuttavat opinnäytetyön materiaalin lisäksi:

5. Toiminnan ohjaus ja valvonta

Oppilaitos vastaa opinnäytetyön ohjauksesta ja valvomisesta. Toimeksiantajan edustaja mahdollistaa opinnäytetyön suorittamisen työyhteisössä sekä luovuttaa tarpeelliset tiedot ja aineistot opiskelijan käyttöön.

6. Kustannukset, palkkiot ja työsuhde

Mahdollisesta työsuhteesta, työstä maksettavasta palkkiosta tai kustannusten korvaamisesta toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä sopivat erikseen. Opinnäytetyötä tekevä opiskelija on oppilaitoksen tapaturmavakuutuksen ja vastuuvakuutuksen piirissä, mikäli hänellä ei ole työsuhdetta toimeksiantajaan.

7. Luottamukselliset tiedot

Arvioitavaan opinnäytetyöhön ei sisällytetä toimeksiantajan kannalta luottamuksellista aineistoa. Jos työ sisältää luottamuksellista tietoa, tämä esitetään varsinaisesta työstä erillisessä tausta-aineistossa, jota ei julkaista. Toimeksiantajan nimeämälle edustajalle varataan mahdollisuus tutustua opinnäytetyöhön viimeistään kaksikymmentä (20) päivää ennen aiottua tarkastukseen luovuttamista.

Toimeksiantajalla on oikeus vaatia muokkauksia opinnäytetyöhön, mikäli työ sisältää toimeksiantajan luottamuksellisia tietoja. Vaatimus tulee perustella. Opiskelijalla on oikeus muokata luottamuksellista aineistoa yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyö jätetään tarkastukseen vasta kun toimeksiantajan etuja haittaavat kohdat on poistettu.

Luottamuksellisesta tiedosta sopiminen:

Tässä perusteltu ja tarkennettu opinnäytetyön tausta-aineisto käsitellään luottamuksellisena, eikä julkisteta valmiissa opinnäytetyössä:

3 (5)

8. Salassapito

Ohjaava opettaja ja opinnäytetyön tekijä ovat velvolliset pitämään luottamuksellisina ja salassa kaikki toimeksiantajan liike- ja ammattisalaisuudet. Mikäli toimeksiantaja sitä vaatii, tehdään opinnäytetyötä koskeva erillinen salassapitosopimus.

9. Tulosten hyödyntäminen ja käyttöoikeus

Toimeksiantaja saa hyödyntää opinnäytetyöstä saatavaa tietoa parhaaksi katsomallaan tavalla.

10. Sopimuksen siirtäminen ja purkaminen

Sopimuksesta aiheutuvia velvollisuuksia ei voi siirtää kolmannelle osapuolelle ilman kaikkien osapuolten suostumusta.


Opinnäytetyösopimus voidaan purkaa toimeksiantajan puolelta, jos opinnäytetyö opiskelijasta johtuvasta syystä keskeytyy, ja opiskelijan puolelta, jos opinnäytetyön tekemiseen ei työyhteisössä anneta edellytyksiä, kuten tietoa ja aineistoa. Sopimuksen purkautuessa opiskelija on velvollinen palauttamaan opinnäytetyöaineiston toimeksiantajalle. Mikäli kustannusten korvaamisesta on sovittu, toimeksiantaja maksaa korvaukset, ellei purkaminen johdu opiskelijan sopimusrikkomuksesta.

Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) samasanaista kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus astuu voimaan allekirjoitushetkellä.

ALLEKIRJOITUKSET

Paikka ja aika:

toimeksiantajan edustaja


Opinnäytetyön tekijä ALI RIMPILÄINEN


Opinnäytetyön tekijä ELLI LEPPÄNEN



4 (5)

Toimeksiantajan edustaja



Opinnäytetyön ohjaaja

LIITTEET

Osapuolten roolit

Opinnäytetyösuunnitelma



5 (5)

OSAPUOLTEN ROOLIT

Opiskelija laatii suunnitelman opinnäytetyöstä yhteistyössä toimeksiantajan ja oppilaitoksen kanssa.

Opiskelija sitoutuu:

- suorittamaan työn suunnitelmallisesti ja oppilaitoksen ohjeistusta noudattaen
- käyttämään toimeksiantajalta saamaansa aineistoa vain opinnäytetyön tarkoitukseen
- vaitiolovelvollisuuteen erikseen sovitun luottamuksellisen tausta-aineiston osalta
- toimittamaan valmiin opinnäytetyön toimeksiantajalle sovitulla tavalla (tulosteena, kansi-tettuna, sähköisenä) ja tarvittaessa esittelemään työn tuloksia toimeksiantajalle.

Toimeksiantajaa edustava ohjaaja sitoutuu:

- osallistumaan opinnäytetyösuunnitelman laadintaan
- mahdollistamaan työn suorittamisen työyhteisössä
- ohjaamaan opiskelijaa työhön liittyvissä ammatillisissa kysymyksissä
- antamaan työstä palautetta ja kirjallisen lausunnon työn arviointia varten tarvittaessa
- sopimaan työn luottamuksellisista asioista opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa.

Ohjaava opettaja sitoutuu:

- vastaamaan, että opinnäytetyön aihe ja tavoitteet vastaavat alan opinnäytetyölle asetettu- ja kriteerejä
- ohjaamaan opinnäytetyöprojektia ja edistämään työn valmistumista
- vastaamaan opinnäytetyön arvioinnista
- vaitiolovelvollisuuteen erikseen sovitun luottamuksellisen tausta-aineiston osalta.



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

Opinnäytetyön aihe: [REDACTED] lastensuojelua ohjaavat arvot: kuinka [REDACTED] lastensuojelun ohjaustyötä tekevät työntekijät mieltävät työtä ohjaavat arvot ja kuinka arvot näkyvät käytännössä

Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö:

[REDACTED] lastensuojeluyksikkö

Tutkimuksen:

a) kohde/kohdejoukko: [REDACTED] lastensuojelun ohjaustyötä tekevät työntekijät neljästä eri yksiköstä. Erityisyksiköistä [REDACTED] lastensuojeluyksikkö ja perusyksiköistä [REDACTED]

b) aineiston keruumenetelmä: Avoimet kyselylomakkeet

c) aineiston keruun ajankohta: Kevät—kesä 2013

Opinnäytetyön ohjaajat:

Sari Johansson ja Riitta Dal Maso

Työelämäohjaajat:

[REDACTED]

26 /2 2013

Alli Rimpiläinen ja Elli Leppänen

LIITTEET: - tutkimussuunnitelma
- toimeksiantosopimus

Hyvä [REDACTED] työntekijä!

Olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijat Alli Rimpiläinen ja Elli Leppänen Karelia ammattikorkeakoulusta Joensuusta. Toteutamme opinnäytetyömme toimeksiantona [REDACTED] lastensuojelulle ja tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää [REDACTED] lastensuojelulaitoksissa ohjaustyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä työtä ohjaavista arvoista. Tutkimusluvan opinnäytetyöllemme on myöntänyt [REDACTED] lastensuojelun konseptipäällikkö [REDACTED].

Opinnäytetyön aineiston keräämme oheisilla kyselylomakkeilla, jotka olemme lähettäneet neljään [REDACTED] lastensuojeluyksikköön. Tarkoituksena on selvittää työntekijöiden tämänhetkinen näkemys työtä ohjaavista arvoista. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on ensisijaisen tärkeää että osallistut vastaamalla kyselylomakkeen kysymyksiin tämänhetkisen näkemyksesi mukaan aidosti ja rehellisesti. Toivomme, että täytät kyselylomakkeen huolella ja pohdit teemaan liittyviä asioita mahdollisimman monipuolisesti. Tärkeää on, että perustelet vastauksesi esimerkkejä käyttäen. Voit kirjoittaa vapaalla tyyllillä, välittämättä tekstin äidinkielellisestä oikeellisuudesta.

Toivomme, että varaat kyselylomakkeen täyttämiseen aikaa ja mahdollisimman rauhallisen tilan. Suosittelemme tallentamaan kyselylomakkeen esimerkiksi omaan tiedostokansioosi, jotta voit tallentaa vastauksesi keskeytyksen sattuessa ja palata niihin myöhemmin. Vastaa siis lomakkeen kysymyksiin sähköisesti tietokoneella ja tulosta täytetty lomake. Pyydämme palauttamaan kyselylomakkeen suljetussa kuoressa sovittuun palautusluukkuun 31.5.2013 mennessä. Yksikkönne johtaja kokoaa lomakkeet yhteiseen palautuskuoreen ja postittaa lomakkeet meille. Älä merkitse nimeäsi kyselyyn tai kuoreen anonymiteetin turvaamiseksi.

Raportoimme tutkimuksessa esille tulleet asiat opinnäytetyömme loppuraportissa. Käsittelemme kyselylomakkeen vastaukset luottamuksellisesti eivätkä kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot tule näkyviin. Myöskään organisaation nimi ei tule näkymään opinnäytetyömme loppuraportissa.

Jos sinulla on kysyttävää tutkimukseen osallistumisesta tai tarvitset neuvoja, ota rohkeasti yhteyttä sähköpostitse tai puhelimitse.

Yhteistyöstä kiittäen

Alli Rimpiläinen
alli.rimpilainen@edu.karelia.fi
[REDACTED]

Elli Leppänen
elli.leppanen@edu.karelia.fi
[REDACTED]

Arvostamme osallistumistasi tutkimukseemme ja kiitämme vastauksista!

Kyselylomake

Työskenteletkö [] lastensuojelun perus- vai erityisyksikössä?

Kuinka kauan olet työskennellyt [] lastensuojelussa?

Onko sinulla aiempaa kokemusta lastensuojelutyöstä? Jos on, kuinka pitkältä ajalta?

1. Lastensuojelutyötä ohjaavat arvot ja niiden merkitys

- a) Mitä lastensuojelutyötä ohjaavilla arvoilla mielestäsi tarkoitetaan?
- b) Mikä on mielestäsi arvojen merkitys lastensuojelutyössä?
- c) Mitkä arvot ohjaavat työskentelyäsi lastensuojelulaitostyössä? (Nimeä vähintään 2—3 arvoa.)
- d) Kuinka nimeämäsi arvot näkyvät käytännön työssä asiakkaille? Kerro mielellään pari konkreettista esimerkkiä.
- e) Kuinka nimeämäsi arvot näkyvät käytännön työssä muille työntekijöille? Kerro mielellään pari konkreettista esimerkkiä.
- f) Onko vielä muita arvoja, jotka koet tärkeäksi työssäsi?

2. Arvojen ja eettisten kysymysten käsittely yksikössä

- a) Mitä kuuluu mielestäsi lastensuojelun työn eettisiin kysymyksiin?
- b) Kuinka yksikössäsi on käsitelty eettisiä kysymyksiä ja arvoja?
- c) Kuinka arvojen ja eettisten kysymysten käsittely mielestäsi toimii yksikössäsi?
- d) Kuinka yksikössäsi toimitaan eettisissä ristiriitatilanteissa? Kuinka esimerkiksi toimitaan, jos vastaan tulee tilanne, jossa työntekijöiden kesken näkemykset oikeasta toimintatavasta eroavat tai jos työntekijä kokee tilanteeseen annetun ohjeistuksen olevan vastoin omia eettisiä periaatteitaan?
- e) Onko sinulla kehittämisideoita yksikkösi arvokeskustelujen käymiseen?

Jos mielessäsi on vielä jotain aiheeseen liittyvää, jonka haluat meidän huomioivan, voit kirjata sen tähän.

Kiitos vastauksistasi!

Analyyysipolku

1. vaihe

Vastausten lukeminen ja aineiston sisältöön perehtyminen.

2. vaihe

Aineiston koodaaminen. Numeroimme vastaukset sattumanvaraisesti numeroilla 18–42.

V33, V21, V19 jne. V-kirjain tarkoittaa vastaajaa.

3. vaihe

Aineiston kopioiminen ja vastausten järjestäminen niin, että jokaisen kyselylomakkeen kysymyksen alle koottiin kysymyksen vastaukset.

Mikä on mielestäsi arvojen merkitys lastensuojelutyössä?

V15 *Hyvin tärkeä, ohjaa työtämme kohti asetettuja tavoitteita.*

V12 *Arvot on oltava. Niiden on oltava selkeät ja läpinäkyvät ja niiden mukaan on toimittava.*

4. vaihe

Etsimme aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiin ja yliviivasimme kunkin tutkimuskysymyksen vastaukset omalla värillään.

Kuinka arvojen ja eettisten kysymysten käsittely mielestäsi toimii yksikössäsi? Kysymyseen vastaavat kohdat alleviivattu.

V2 *Niistä voitaisiin varmasti käydä keskustelua enemmän.*

V19 *Ei toimi. Itse kaipaisin enemmän aikaa työntekijöiden välisille keskusteluille.*

V18 *Toimii hyvin, koska niistä keskustellaan avoimesti.*

5. vaihe

Aineiston teemoittelu muodostamalla pääteemojen alle alateemat aineistosta nousseiden aiheiden mukaan.

Pääteema: Arvojen ja eettisten kysymysten käsittely yksikössä

Alateema: Toiminta ristiriitatilanteissa

6. vaihe

Merkityksellisten tutkimustulosten esiin nostaminen ja tulosten kirjoittaminen.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että lastensuojelutyössä arvojen merkitys on hyvin tärkeä.